टीचर लर्निंग सेंटर की स्थापना

छत्तीसगढ़, कर्नाटक और राजस्थान के कुछ जिलों के अनुभव

रिसर्च ग्रुप | अज़ीम प्रेमजी फाउण्डेशन



शिक्षा के क्षेत्र में ज़मीनी अध्ययन अगस्त 2017

Azim Premji University

यह अध्ययन अज़ीम प्रेमजी फाउण्डेशन द्वारा भारत की स्कूली शिक्षा में गुणवत्ता और समता के लिए बेहतरी के लिए किए गए ज़मीनी प्रयासों के परीक्षणों से हासिल नतीजों को प्रस्तुत करता है। हमारा उद्देश्य है कि यह अध्ययन शिक्षा के काम से जुड़े उन व्यक्तियों, अकादमिकों और नीति-निर्धारकों तक पहुँचे, जो शिक्षा के कार्यक्षेत्र में शिक्षकों के अवलोकन में आए कुछ महत्वपूर्ण मुद्दों को समझना चाहते हैं। इस अध्ययन में व्यक्त निष्कर्ष लेखकों के हैं और आवश्यक नहीं है कि वे अज़ीम प्रेमजी विश्वविद्यालय या अज़ीम प्रेमजी फाउण्डेशन के दृष्टिकोण को प्रतिबिम्बित करें।

टीचर लर्निंग सेंटर की स्थापना

छत्तीसगढ़, कर्नाटक और राजस्थान के कुछ जिलों के अनुभव

रिसर्च ग्रुप | अज़ीम प्रेमजी फाउण्डेशन

संपर्क : field.research@azimpremjifoundation.org

टीचर लर्निंग सेंटर की स्थापना

छत्तीसगढ़, कर्नाटक और राजस्थान के कुछ जिलों के अनुभव

सार संक्षेप

पिछले कुछ वर्षों से भारत सहित दुनिया भर में शिक्षकों के पेशेवर विकास के मुद्दे ने स्कूल सुधार के विमर्श में प्रमुख स्थान ले लिया है। शिक्षकों के पेशेवर विकास के लिए चलाई जाने वाली प्रक्रियाओं में क्या हो, इस बात को लेकर एक व्यापक सहमति तो है, पर भारतीय सन्दर्भ में और खासकर देश की विशाल सरकारी स्कूली व्यवस्था के विशिष्ट लक्षणों को देखते हुए इस बात पर सहमति बहुत ही कम है कि इन प्रक्रियाओं को किस तरह क्रियान्वित किया जाए।

अज़ीम प्रेमजी फाउण्डेशन पिछले पन्द्रह वर्षों से सरकारी स्कूल व्यवस्था में समता और गुणवत्ता के लिए काम कर रहा है। शिक्षकों का पेशेवर विकास इस काम का प्रमुख हिस्सा रहा है। इन वर्षों में शिक्षकों के साथ काम करते हुए फाउण्डेशन ने जो सबक हासिल किए उनमें से एक यह है कि शिक्षकों को खुद के सीखने और विकास के लिए एक–दूसरे से बातचीत करने, विशेषज्ञों से मिलने और पेशेवर रूप से उपयोगी सामग्री व संसाधन उपयोग कर पाने के लिए (भौतिक और प्रतीकात्मक रूप से) प्रेरक स्वायत्त जगहों की जरूरत होती है।

इस बात को ध्यान में रखते हुए फाउण्डेशन ने अपने कार्यक्षेत्रों में संसाधन केन्द्र स्थापित किए हैं, जिन्हें टीचर लर्निंग सेंटर कहा जाता है। ये टीचर लर्निंग सेंटर, शिक्षकों के साथ काम करने के सन्दर्भ में फाउण्डेशन की रणनीति का प्रमुख घटक बनते जा रहे हैं।

टीचर लर्निंग सेंटर के कामकाज की समझ पर आधारित परचों की शृंखला का यह पहला परचा है, जो चुने हुए जिलों में टीचर लर्निंग सेंटर स्थापित करने और उन्हें चलाने में फाउण्डेशन के अनुभव से ली गई अन्तर्दृष्टि को दर्ज करता है।

मुख्य सबक

- यह महत्वपूर्ण है कि टीचर लर्निंग सेंटर ऐसी जगहों पर खोले जाएँ, जहाँ **शिक्षकों को पहुँचने में आसानी हो**। इस सन्दर्भ में टीचर लर्निंग सेंटर ऐसी जगहों के नजदीक होने चाहिए, जहाँ बड़ी तादाद में शिक्षक रहते हों।
- शिक्षकों से जुड़ाव के लिए जो भी सुविधाएँ सेंटर में हों, वे अनुकूल भी होनी चाहिए। **ये ऐसी जगहें हों, जहाँ शिक्षक आना और समय बिताना चाहें।**
- टीचर लर्निंग सेंटर में **उपयुक्त संसाधन और सामग्री** होना महत्वपूर्ण है; इसमें वह पाठ्यचर्या सामग्री भी सम्मिलित है जो शिक्षकों के काम से सीधे तौर पर सन्दर्भित होने के साथ–साथ दूसरों के लिए भी उपयोगी हो।
- टीचर लर्निंग सेंटर का संसाधन केन्द्र भर होना पर्याप्त नहीं है, बल्कि ये ऐसे मंच बनें, जहाँ शिक्षकों को **उच्च गुणवत्तापूर्ण, उपयोगी पेशेवर विकास** के मौके मिल सकें।
- जरूरी है कि ऐसे मौके बनाने के लिए टीचर लर्निंग सेंटर में **सक्षम स्रोत व्यक्ति** उपलब्ध हों।
- चाहे वह जगह की बात हो या फिर सुविधा, संसाधन या पेशेवर विकास के मौके की बात हो, यह जरूरी है कि ऐसे सेंटर की स्थापना पर विचार करते समय **स्थानीय सन्दर्भों** का ख्याल रखा जाए।
- चूँकि टीचर लर्निंग सेंटर ऐसे मंचों के रूप में देखे जा रहे हैं जहाँ शिक्षक, विषयवस्तु और प्रक्रियाओं के सन्दर्भ में अनुकूल पेशेवर विकास के मौके चुन सकें, **वहाँ स्वैच्छिक भागीदारी को प्रोत्साहित** किया जाना बुनियादी बात है।
- चूँकि इस तरह का प्रयास, व्यवस्था में ऊपर से नीचे की ओर चलने वाली धारा और सभी शिक्षकों के लिए एक जैसी पेशेवर विकास की प्रक्रिया वाले नजरिए के विपरीत है, इसलिए जागरूकता बनाने के साथ–साथ **शिक्षकों का सतत् प्रोत्साहन** बहुत जरूरी है। टीचर लर्निंग सेंटर की प्रारम्भिक अवस्था बीतने के बाद भी यह जरूरी होगा।
- **बराबरी और सम्मान का वातावरण** बनाने और बनाए रखने से शिक्षक महसूस कर पाते हैं कि उन्हें महत्व और आदर दिया जा रहा है और यह बात उनमें जिम्मेदारी का भाव जगाने में मदद करती है। टीचर लर्निंग सेंटर की सभी प्रक्रियाओं में इसे सोद्देश्य बनाए जाने की जरूरत है।

1. पृष्ठभूमि

इस बात पर मोटे तौर पर सहमति है कि गुणवत्ता शैक्षिक परिणामों को हासिल करने में, 'शिक्षक और शिक्षक क्षमता' एकमात्र महत्वपूर्ण कारक है। पिछले कुछ दशकों से भारत सहित दुनिया भर में शिक्षकों के पेशेवर विकास के मुद्दे ने स्कूल सुधार के विमर्श में प्रमुख स्थान ले लिया है। भारतीय शिक्षा (कोठारी) आयोग 1964 (जिसने हर पाँच साल में सभी शिक्षकों के लिए दो से तीन महीने के सेवाकालीन प्रशिक्षण की सिफारिश की) से लेकर उसके बाद की हर राष्ट्रीय शिक्षा नीति में सेवाकालीन शिक्षण पर जोर दिए जाने की जरूरत तक, हर जगह शिक्षकों की तैयारी और उनके सतत् पेशेवर विकास में सुधार के महत्व पर जोर बढ़ता गया है।[1]

हालाँकि शिक्षक के लिए पेशेवर विकास के मौके अभी भी सीमित ही हैं। ज्यादातर प्रशिक्षण कार्यक्रम जो कि अपनी सोच में ऊपर से नीचे की तरफ (Topdown) और पदानुक्रम (Hierarchic) में हैं, अक्सर, शिक्षकों की जरूरतों से मेल नहीं खाते हैं; अपने पेशेवर विकास के सम्बन्ध में शिक्षकों की बहुत ही कम भूमिका है। एक-दूसरे से सीखने, जुड़ाव बनाने और अनुभव साझा करने के लिए शिक्षकों के पास बहुत ही कम मौके हैं। शिक्षक शिक्षा के लिए राष्ट्रीय पाठ्यचर्या रूपरेखा 2009 (एन.सी.एफ.टी.ई. 2009, पृष्ठ 64) उचित ही यह रेखांकित करता है कि *'शिक्षक की पेशेवर जरूरतों के सन्दर्भ में कुल रवैया शिक्षक को एक पेशेवर मानने की अवधारणा से समझौता करके यह तय करने का है, कि उसकी योजना बन रही है, उसे क्रियान्वित किया जा रहा है, और बाहर से उनकी निगरानी की जा रही है। उसमें हस्तक्षेप कर पाने की बहुत कम अथवा कोई गुंजाइश नहीं है।'* शिक्षक शिक्षा के लिए राष्ट्रीय पाठ्यचर्या रूपरेखा 2009, शिक्षकों के पेशेवर विकास सम्बन्धी प्रशिक्षणों की प्रभावी योजना बनाने के लिए निरन्तरता, स्वैच्छिकता, अन्तर्क्रियाशीलता, शिक्षक-स्वायत्तता, कक्षा-कक्ष के लिए प्रासंगिकता जैसे कुछ मूलभूत सिद्धान्त भी प्रस्तुत करती है।

शिक्षकों के लिए प्रभावी पेशेवर विकास में क्या-क्या हो, इसके व्यापक सिद्धान्तों में सहमति है और इस सन्दर्भ में वृहत ज्ञान भंडार व शोध भी उपलब्ध हैं, लेकिन खासतौर पर भारतीय सरकारी स्कूल शिक्षा प्रणाली के सन्दर्भ में इन सिद्धान्तों को कैसे क्रियान्वित किया जा सकता है, इस पर कोई पुख्ता समझ नहीं है। एकल शिक्षक विद्यालयों की बड़ी संख्या, भौगोलिक रूप से बिखरे हुए स्कूल, शिक्षकों की सीमित संख्या की वजह से स्कूल के भीतर सहकर्मी समूह की कमी, शिक्षण एवं शिक्षक विकास के संसाधनों की अपर्याप्तता और काम से बोझिल शिक्षक, इस सन्दर्भ में कुछ चिर-परिचित स्थितियाँ हैं।

इन मामलों में काम करने के कई सारे प्रयास हुए हैं। उदाहरण के लिए प्रारम्भिक शिक्षा के सार्वजनीकरण के मकसद से शुरू किए गए भारत सरकार के सर्व शिक्षा अभियान के तहत संकुल एवं ब्लॉक संसाधन केन्द्र (सी.आर.सी. एवं बी.आर.सी.) के रूप में शिक्षक संसाधन केन्द्र शुरू किए गए, जहाँ आसपास के स्कूलों के शिक्षकों को लाया जा सके। इन केन्द्रों के दो प्रमुख उद्देश्य रहे। पहला, सेवाकालीन प्रशिक्षण अवसर उपलब्ध कराना और दूसरा, स्कूलों के लिए अकादमिक सहयोग उपलब्ध कराना। हालाँकि तमाम कारणों, जैसे कि संसाधनों की कमी, स्रोत-समन्वयकों की अपर्याप्त तैयारी और सरकारी ढाँचे में 'ऊपर से नीचे की ओर' वाले नजरिए की वजह से ये सी.आर.सी. एवं बी.आर.सी. अपने उद्देश्यों में कुछ खास सफल नहीं हो पाए हैं।

भारत से बाहर, शिक्षक संसाधन केन्द्र,1960 के दशक में स्कूल सुधार की एक रणनीति के रूप में उभरे हैं। दरअसल संसाधनों की कमी और मदद के अभाव से जूझ रहे अलग-थलग पड़े ग्रामीण स्कूलों की समस्याओं से निपटने के प्रयासों से ये अस्तित्व में आए। विचार यह था कि स्कूलों के संकुल बनाने और शिक्षक संसाधन केन्द्र खोलने से साधनों की साझेदारी और साधनों का एक जगह पर इकट्ठा होना बढ़ेगा, स्कूलों और शिक्षकों के बीच नेटवर्किंग और साझापन हो सकेगा और इससे

[1] ''विश्वविद्यालयों, प्रशिक्षण संस्थानों एवं शिक्षक संगठनों द्वारा सभी स्तर पर शिक्षकों के लिए सेवाकालीन प्रशिक्षण का एक वृहत और समन्वित कार्यक्रम चलाया जाना चाहिए. लक्ष्य यह होना चाहिए कि प्रत्येक शिक्षक अपने सेवाकाल में हर 5 साल में, कम से कम 2 या 3 महीने का सेवाकालीन प्रशिक्षण प्राप्त करे।'' – कोठारी आयोग 1964.

''शिक्षक शिक्षा, खासतौर पर सेवाकालीन प्रशिक्षण को पर्याप्त बल मिलना चाहिए।'' – राष्ट्रीय शिक्षा नीति 1968.

''शिक्षक शिक्षा एक सतत प्रक्रिया है, इसके सेवा पूर्व एवं सेवा कालीन घटक अपृथक्क्नीय हैं। पहले चरण में शिक्षक शिक्षा प्रणाली को दुरुस्त किया जाएगा। शिक्षक शिक्षा के नए कार्यक्रम में, नीति में दर्शायी गई चिन्ताओं से निपटने, सतत शिक्षा एवं शिक्षकों की आवश्यकता पर बल दिया जाएगा। '' राष्ट्रीय शिक्षा नीति 1986.

कक्षा शिक्षण में बेहतरी आ सकेगी। शिक्षक संसाधन केन्द्र की कल्पना कुछ इस तरह की गई थी कि वहाँ शिक्षकों का नेटवर्क होगा जिससे अनुभवों का लेन–देन और साझापन बढ़ेगा। उसमें एक फैसिलिटेटर या स्रोत व्यक्ति होगा, जो कक्षा शिक्षण और पेशेवर विकास के लिए मदद उपलब्ध कराएगा और केन्द्र में किताबों व सन्दर्भ सामग्री के रूप में संसाधन उपलब्ध रहेंगे। हालाँकि अलग–अलग सन्दर्भ और विभिन्न स्थितियों में जरूरतों के आधार पर, इन केन्द्रों के उद्देश्यों और क्रियान्वयन में भी फर्क रहा है। इनके क्रियान्वयन से जुड़े मुद्दे और चुनौतियाँ भी अलग– अलग रही हैं। शिक्षक संसाधन केन्द्र एवं उसकी प्रभावकारिता के विविध पहलुओं पर जो अध्ययन और साहित्य उपलब्ध हैं उनमें आम सहमति कम है।[2]

अज़ीम प्रेमजी फाउण्डेशन, भारत में सरकारी स्कूल व्यवस्था में समता और गुणवत्ता सुधार की दिशा में काम कर रहा है। शिक्षक की क्षमता वर्धन पर इसका खासा जोर है, क्योंकि इसके मूल में यह विश्वास है कि गुणवत्तापूर्ण शिक्षा उपलब्ध कराने में, शिक्षक और शिक्षक क्षमता ही प्रमुख हैं। फाउण्डेशन पिछले पन्द्रह सालों से इस दिशा में काम कर रहा है और पाँच राज्यों के लगभग पचास जिलों में इसकी उपस्थिति है। ऐसे मंचों और प्रक्रियाओं को मजबूत बनाना, जो कि शिक्षक के प्रभावी पेशेवर विकास के लिए जरूरी हैं और भारतीय सरकारी स्कूल प्रणाली की संदर्भगत विशिष्टताओं पर काम करना इस काम की जड़ में है। इसमें शिक्षक संसाधन केन्द्र स्थापित करना शामिल है। इन केन्द्रों को टीचर लर्निंग सेंटर कहा जाता है। ये टीचर लर्निंग सेंटर, फाउण्डेशन में शिक्षक के पेशेवर विकास के एकीकृत प्रयास का एक महत्वपूर्ण घटक हैं।

फाउण्डेशन के काम की विविधता, गहराई एवं विस्तार के कारण इसे एक नायाब कदम के रूप में देखा गया है ताकि हम शिक्षक के पेशवर विकास को 'कैसे किया जाए' वाले घटक पर उपयोगी ज्ञान एवं समझ जुटाने में सक्षम हों। इस लिहाज से फाउण्डेशन का शोध समूह, शिक्षक के पेशेवर विकास के विविध स्वरूप एवं विधियों से जुड़े अनुभवों का समालोचनात्मक विश्लेषण और दस्तावेजीकरण करना चाहता है और इस अध्ययन को ऐसी ही जटिल परिस्थितियों में काम करने वाले लोगों को उपलब्ध कराना चाहता है। यह परचा, टीचर लर्निंग सेंटर को स्थापित करने एवं उन्हें चलाए रखने के फाउण्डेशन के अपने अनुभवों पर केन्द्रित है। टीचर लर्निंग सेंटर के सम्बन्ध में विचारित परचों की शृंखला में यह पहला परचा है।

2. परचे की उपयोगिता

जिस तरह फाउण्डेशन एक के बाद एक टीचर लर्निंग सेंटर स्थापित कर उन्हें चला और बढ़ा रहा है, यह ऐसा अवसर उपलब्ध कराता है कि टीचर लर्निंग सेंटर के विविध आयामों की समझ को और बारीकी से देखा जाए और यह समझा जाए कि वे किस तरह, शिक्षक के पेशेवर विकास में योगदान दे सकते हैं। इसमें कुछ आयाम सम्मिलित हैं जैसे कि टीचर लर्निंग सेंटर स्थापित करने के लिए जरूरी प्रयास और तरीके; टीचर लर्निंग सेंटर आने के लिए शिक्षकों में अभिप्रेरणा; टीचर लर्निंग सेंटर को आकर्षक और टिकाऊ बनाने वाले कारक; टीचर लर्निंग सेंटर से शिक्षकों को होने वाले फायदे; टीचर लर्निंग सेंटर से जुड़ाव का कक्षा शिक्षण में पड़ने वाला प्रभाव; एक निश्चित क्षेत्र के शिक्षकों पर टीचर लर्निंग सेंटर का कुल जमा प्रभाव, इन सवालों के जवाब तलाशना, यह दरअसल एक लम्बे समय की चलने वाली प्रक्रिया और अध्ययनों की एक शृंखला है।

प्रस्तावित शृंखला में पहला, यह अध्ययन, खासतौर से निम्नांकित सवाल को संबोधित करता है– एक टिकाऊ टीचर लर्निंग सेंटर को स्थापित करने के लिए जरूरी प्रयास, तरीके और प्रक्रियाएँ किस प्रकार की हैं ?

यहाँ पर टिकाऊ टीचर लर्निंग सेंटर जिस सीमित अर्थ में इस्तेमाल किया गया है उसका आशय है, 'एक ऐसा टीचर लर्निंग सेंटर जो कि परिपक्वता की अवस्था में पहुँच गया हो, मतलब उसके पास उपयुक्त संसाधन हो और वह शिक्षकों के पेशेवर विकास के विविध मौके उपलब्ध करा सकता हो'।

ऊपर उल्लिखित सवाल के विभिन्न आयाम, जिनकी आगे और पड़ताल की गई, वे इस प्रकार हैं –

अ. एक टीचर लर्निंग सेंटर शुरू करने के लिए जरूरी तैयारी और जमीनी कार्य

आ. शिक्षकों को टीचर लर्निंग सेंटर आने एवं उसका इस्तेमाल करने के लिए प्रेरित करने वाले प्रयास

इ. शिक्षकों के लिए सार्थक अनुभव सुनिश्चित करने वाले कुछ कारगर तरीके।

---

[2] शाला संकुल और शिक्षक संसाधन केन्द्र –एलिज़ाबेथ ए.जिओर्डानो. यूनेस्को – अन्तर्राष्ट्रीय शिक्षा नियोजन संस्थान. पेरिस 2008. शिक्षा नियोजन शृंखला की मूलभूत बातें –86

यह अध्ययन तीन राज्यों राजस्थान, कर्नाटक एवं छत्तीसगढ़ के चुनिन्दा जिलों के अनुभवों पर आधारित है, जहाँ फाउण्डेशन ने टीचर लर्निंग सेंटर को लेकर काफी काम किया है। कुछ राज्यों में अपेक्षाकृत लम्बे समय से काम चल रहा है। इस अध्ययन के उद्देश्य से राजस्थान के टोंक जिले के चार, कर्नाटक के यादगीर जिले के दस और छत्तीसगढ़ के जाँजगीर–चाँपा व रायपुर जिले के चार टीचर लर्निंग सेंटर्स के अनुभवों की पड़ताल की गई। इन्हें इसलिए चुना गया क्योंकि इनमें से हर एक टीचर लर्निंग सेंटर की अपनी एक खासियत है और ये सब परिपक्वता की अलग–अलग अवस्था में हैं। जहाँ यादगीर और टोंक के टीचर लर्निंग सेंटर अपने सफर में काफी आगे हैं, वहीं छत्तीसगढ़ से इस अध्ययन में शामिल किए गए टीचर लर्निंग सेंटर एकदम नए–नवेले हैं।

जिस शोध पर यह परचा आधारित है, उसमें बहुत–सी विधियाँ अपनायी गयी हैं। ये प्रारम्भिक रूप से गुणात्मक हैं। अवलोकन सत्रों, अर्ध–नियोजित साक्षात्कारों और शिक्षकों, शिक्षा विभाग के अधिकारियों, टीचर लर्निंग सेंटर के समन्वयकों व विभिन्न जगहों में टीचर लर्निंग सेंटर की प्रक्रिया के महत्वपूर्ण चरणों में शामिल रहे फाउण्डेशन के वरिष्ठ सदस्यों के साथ लक्षित समूह चर्चा में पर्याप्त समय बिताया गया। 70 उत्तरदाता, इस शोध में सीधे तौर पर शामिल रहे। इसके अलावा अवधारणा एवं क्रियान्वयन सम्बन्धी प्रक्रिया दस्तावेज एवं उसके पूर्ववर्ती प्रपत्र, जैसे कि यादगीर एवं टोंक में टीचर लर्निंग सेंटर के लिए आरम्भिक अवधारणा पत्र, यादगीर में 'बाल–मित्र शाला' जैसी पूर्ववर्ती पहल के बारे में सहभागियों के दृष्टिकोण, टीचर लर्निंग सेंटर की गतिविधियों के आँकड़े और टीचर लर्निंग सेंटर की मासिक रिपोर्टों की पड़ताल एवं विश्लेषण किया गया। इस परचे में हम इन विस्तृत साक्षात्कारों, अवलोकनों और प्रक्रिया दस्तावेजों में से व्याख्यात्मक उदाहरण दे रहे हैं। हालाँकि प्रत्येक राज्यों और उसके अलग–अलग स्थानों पर टीचर लर्निंग सेंटर के बनने और उभरने की उनकी अपनी अनूठी यात्रा और विकास पथ रहे हैं, फिर भी इन सबके बीच से कुछ सामान्य अन्तर्दृष्टि उभरती है।

3. टीचर लर्निंग सेंटर का सफ़र

3.1 शुरुआत

टीचर लर्निंग सेंटर की उत्पत्ति, फाउण्डेशन के अपनी जमीनी काम की यात्रा और उससे मिली सीख से आपस में जुड़ी हुई है। फाउण्डेशन का काम, वर्ष 2000 के आरम्भ में, कई सारे राज्यों में शैक्षिक गुणवत्ता बढ़ाने के अनेक कार्यक्रमों के क्रियान्वयन के साथ शुरू हुआ। इन कार्यक्रमों में आकलन, पाठ्यचर्या सुधार, सामग्री निर्माण, नीति विकास व शिक्षक एवं शिक्षा अधिकारियों का क्षमतावर्धन आदि शामिल रहे हैं। हालाँकि, साल 2010 के आसपास यह साफ हो गया कि कार्यक्रम आधारित तरीके से काम करना अपर्याप्त है और किसी आमूल एवं टिकाऊ बदलाव होने के लिए कई सारे आयामों में सतत् प्रयास लगेंगे।

इसलिए, जमीनी जरूरतों और मुद्दों को देखते हुए, उपर्युक्त टिकाऊ और सतत शैली में काम करने के लिए स्थानीय संस्थागत उपस्थिति जरूरी जान पड़ती है। इसी बात से ज़मीनी संस्थान खड़े किए गए जो कि स्थानीय परिवेश में ढाले गए हैं। और इस तरह फाउण्डेशन द्वारा काम के लिए चुने गए इलाकों [जिलों] में 'डिस्ट्रिक्ट इंस्टिट्यूट' अस्तित्व में आए। प्रत्येक डिस्ट्रिक्ट इंस्टिट्यूट का उद्देश्य अपने जिले में सरकारी स्कूल शिक्षा व्यवस्था में सुधार लाना है। अन्तिम लक्ष्य, शिक्षकों, प्रधान अध्यापकों एवं अधिकारियों में पेशेवर क्षमतावर्धन करते हुए बच्चों में सीखने–सिखाने के स्तर को बेहतर करना है। इसके लिए फाउण्डेशन ने प्रत्येक जिले में स्कूल शिक्षा के विविध पहलुओं, इसमें निहित परिप्रेक्ष्य (शिक्षा के उद्देश्य, बच्चे कैसे सीखते हैं आदि), भाषा, विज्ञान, गणित जैसे विषयों की विषयवस्तु एवं इसके शिक्षण शास्त्र में विशेषज्ञता रखने वाली टीमें बनाई है।

इन डिस्ट्रिक्ट इंस्टिट्यूट के बनने से, फाउण्डेशन ने शिक्षकों के पेशेवर विकास के विविध स्वरूपों, ढाँचों एवं प्रक्रियाओं के माध्यम से अलग–अलग तरह से शिक्षक क्षमता निर्माण के प्रयास के लिए सतत् और टिकाऊ ढंग से काम किया है। कुछ तरह के सामान्य सिद्धान्तों पर चलते हुए इन ज़मीनी संस्थानों ने अपने विशिष्ट सन्दर्भों में समाधान और ढाँचे विकसित किए हैं। उदाहरण के लिए राजस्थान में काम के परिणामस्वरुप वहाँ शिक्षकों के स्वैच्छिक मंच (वी.टी.एफ.) बने; उत्तराखण्ड में,

शिक्षा विभाग की क्लस्टर एकेडमिक मीटिंग को शिक्षकों के पेशेवर विकास के लिए एक मंच की तरह इस्तेमाल करने की सम्भावना बनी, और कर्नाटक में टीचर लर्निंग सेंटर बनाने में मदद मिली। किसी खास इलाके में इन ढाँचों के उभरने और परिपक्व होने पर, फाउण्डेशन के विभिन्न इलाकों में ये अपनाए गए, सुघड़ बनाए गए और आत्मसात कर लिए गए। उदाहरण के लिए टी.एल.सी. और वी.टी.एफ., सभी इलाकों में शिक्षकों से जुड़ाव के लिए अब फाउण्डेशन की कार्यनीति के रूप में स्वीकृत हैं।

पिछले सालों में शिक्षकों के साथ उनकी क्षमता निर्माण की प्रक्रिया में फाउण्डेशन ने कुछ अन्तर्दृष्टि हासिल की है। इससे यह पक्का विश्वास बना कि एक पेशेवर के रूप में शिक्षक की जरूरत, उपलब्ध विकल्पों को चुन पाने और अपने पेशेवर विकास के बारे में खुद की राय बना पाने में सक्षम होना है। और यह भी समझ बनी कि यदि सीखने के तमाम अवसरों तक उसकी पहुँच और अपने लिए उपयुक्त अवसरों को चुनने की आजादी उपलब्ध हो तो शिक्षक अपने पेशेवर विकास के लिए स्वैच्छिक रूप से जुड़ेंगे। फाउण्डेशन ने अपने जमीनी अनुभव से यह भी समझा कि सहकर्मियों से सीखना और मिल–जुलकर सीखना, पेशेवर विकास का एक जबरदस्त तरीका है, और यह कि शिक्षकों के साथ पेशेवर विकास का काम टिकाऊ, सतत् और उनके काम – स्कूल और कक्षा–कक्ष से सीधे सम्बन्धित और अनुकूल होना चाहिए। इनमें से कई सारी अन्तर्दृष्टि और समझ दुनिया भर में शिक्षक के पेशेवर विकास से सम्बन्धित वर्तमान सोच और शोध से मेल खाती हैं,[3] और वे शिक्षक शिक्षा सम्बन्धी राष्ट्रीय पाठ्यचर्या रूपरेखा (एन.सी.एफ.टी.ई.) 2009 सहित, भारतीय नीति दस्तावेज में भी प्रतिध्वनित हुई हैं।

इस समझ के चलते सहकर्मियों से सीखने के अवसर बनाने में शिक्षकों के साथ फाउण्डेशन का काम धीरे–धीरे बहुविध, दीर्घकालिक और सतत् हो गया है। लघु एवं दीर्घ समय की कार्यशालाएँ, सेमिनार, मेले, स्कूलों में काम, संकुल की अकादमिक बैठकों में भागीदारी और इसी तरह की अन्य गतिविधियों के अलावा अब फाउण्डेशन का जोर इस तरह की जगहों को बनाने पर ज्यादा है, जिन्हें टीचर लर्निंग सेंटर (टी.एल.सी.) कहा गया है, जहाँ शिक्षकों को एक प्रेरक माहौल में एक–दूसरे से, विशेषज्ञों से, और पेशेवर रूप से उपयुक्त संसाधनों से जुड़ने का मौका मिलता है। इस तरह का जुड़ाव, उनके सीखने एवं पेशेवर विकास की प्रक्रिया को सहज रूप से आगे बढ़ाता है।

ये टीचर लर्निंग सेंटर (टी.एल.सी.), शिक्षकों के साथ काम करने की फाउण्डेशन की कार्यनीति के केन्द्रीय स्तम्भों में से एक बनकर उभर रहे हैं। ऐसा इसलिए क्योंकि टीचर लर्निंग सेंटर (टी.एल.सी.), शिक्षकों के साथ फाउण्डेशन के काम को, पेशेवर विकास की जरूरतों सम्बन्धी, ऊपर बताई समझ के साथ, तालमेल बनाकर करने का ढाँचा देता है।

यद्यपि आज के टीचर लर्निंग सेंटर की अवधारणा के क्रियान्वयन को फाउण्डेशन के सालों साल की सीख की परिणति के रूप में देखा जा सकता है, पर टी.एल.सी. के विचार का बीज खासतौर से कर्नाटक के यादगीर में फाउण्डेशन के काम की परिस्थितियों और अनुभवों के मेल से अंकुरित हुआ है। फाउण्डेशन ने यादगीर में अपने काम का आगाज वर्ष 2005 में यूनिसेफ के साथ, सी.एफ.एस.आई. नाम के एक संयुक्त प्रयास के द्वारा किया था। इस प्रयास का उद्देश्य स्कूल शिक्षा प्रणाली को और ज्यादा लोकतान्त्रिक एवं गुणवत्ता आधारित बनाना था। सी.एफ.एस.आई., यादगीर के सुरपुर ब्लॉक के 336 स्कूल के 1500 शिक्षकों और 63000 छात्रों तक पहुँचा। सी.एफ.एस.आई. पहल के क्रियान्वयन चरण में, जब फाउण्डेशन शिक्षकों के साथ उनकी क्षमता निर्माण के लिए काम कर रहा था, परियोजना में काम कर रहे सदस्यों ने महसूस किया कि शिक्षकों की क्षमता विकास के मौजूदा प्रयास, केन्द्रीकृत रूप से तय और क्रियान्वित किए गए हैं और इसलिए शिक्षकों की वास्तविक जरूरतों से उनका अलगाव है। सरकार द्वारा आयोजित सेवाकालीन प्रशिक्षण एवं शिक्षक बैठकें निहायत इकतरफा और पदानुक्रम एवं नियम अनुशासन में जकड़ी हुई थीं। शिक्षकों के पास किसी भी तरह के अकादमिक विमर्श के लिए कोई गुंजाइश नहीं थी। शिक्षकों के लिए जरूरत आधारित कार्यशालाओं की रूपरेखा बनाने के अपने प्रयासों के दौरान फाउण्डेशन के सदस्यों ने देखा कि कार्यशालाओं में भाग ले रहे शिक्षक, कार्यशालाओं के खत्म होने के बाद ब्लॉक में विभिन्न स्कूलों में स्वैच्छिक रूप से इकट्ठे होते हैं और कक्षा शिक्षण से जुड़ी चुनौतियों और उनके संभावित समाधान के सन्दर्भ में आपस में बातचीत करते हैं। इसे देखकर, शिक्षकों के साथ काम कर रही टीम ने महसूस किया कि ऐसी ही अनौपचारिक जगहों की

[3] उदाहरण के लिए लिंडा डार्लिंग हेमोंड एंड निकोल रिचार्डसन– टीचर लर्निंग : व्हाट मैटर्स ? : हाउ टीचर लर्न, पेज 46 से 53, फरवरी 2009 (वॉल्यूम 66) नंबर 5।

उपलब्धता, शिक्षकों को अकादमिक विमर्श में जुड़ने और अपना अनुभव साझा करते हुए दूसरे के अनुभव से सीखने के लिए प्रोत्साहित करेगी। इसी दौरान टीम, कर्नाटक के चामराजनगर डाइट में स्थापित एक शिक्षक संसाधन केन्द्र के सम्पर्क में आई। इसने भी टीम को टीचर लर्निंग सेंटर की उपयोगिता और संभावना के बारे में एक ठोस दृष्टि दी और जिले के सुरपुर ब्लॉक में ऐसे ही संसाधन केंद्रों को शुरू करने की संभावना पर सोचने को अग्रसर किया। और इस तरह शुरुआती टीचर लर्निंग सेंटर अपने वर्तमान स्वरुप में स्थापित किए गए।

राजस्थान के टोंक में, जहाँ फाउण्डेशन 2005 से मौजूद रहा है, वहाँ टीचर लर्निंग सेंटर से पहले ब्लॉक एक्टिविटी सेंटर (बी.ए.सी.) थे। वर्ष 2010 के आस-पास काम के कार्यक्रमगत तरीके में बदलाव और संस्थागत तरीका अपनाते ही टोंक में भी डिस्ट्रिक्ट इंस्टिट्यूट् स्थापित किए गये। हालाँकि राजस्थान में काम कर रही टीम ने यह महसूस किया कि सिर्फ जिला मुख्यालय पर उपस्थिति उन्हें सीमित कर रही थी और उन्होंने जिले के दूर-दराज स्थित स्कूलों एवं शिक्षकों तक पहुँचने के रास्ते तलाशे। समाधान यह सोचा गया कि ब्लॉक एक्टिविटी सेंटर बनाए जाएँ। ये ब्लॉक मुख्यालय में ऐसी जगहें होंगी जो ब्लॉक स्तर की गतिविधियों, जैसे शिक्षकों एवं प्रधान अध्यापकों के लिए बैठकें, परिचर्चा एवं कार्यशालाओं के लिए एक केन्द्र होंगी। वर्ष 2011 के उत्तरार्ध में ब्लॉक एक्टिविटी सेंटर, डिस्ट्रिक्ट इंस्टिट्यूट के साथ ही साथ खुलने लगे थे। हर ब्लॉक में एक ब्लॉक एक्टिविटी सेंटर खोलने की योजना थी, जो सरकारी ढाँचे (जैसे कि ब्लॉक रिसोर्स सेंटर) को शिक्षक प्रशिक्षण कार्यक्रम की योजना बनाने और उसके अमल में मदद करने के साथ ही साथ फाउण्डेशन द्वारा आयोजित औपचारिक एवं अनौपचारिक गतिविधियों के लिए एक जगह बन सकेंगे।[4] दूसरा विचार यह था कि ब्लॉक एक्टिविटी सेंटर, डिस्ट्रिक्ट इंस्टिट्यूट्स को उनके शिक्षक पेशेवर विकास कार्यक्रम में मदद करेंगे और ज्यादा से ज्यादा तादाद में प्रभावी और समुचित तरीके से शिक्षकों तक पहुँच पाएँगे। दिसम्बर 2012 तक ये सेंटर टोंक के छह ब्लॉक में चालू हो चुके थे। ये थे देओली, मालपुरा, निवाई, टोडा, टोंक और उनियारा। वर्ष 2015 से टोंक और राजस्थान के अन्य जिलों में ये ब्लॉक एक्टिविटी सेंटर पूरी तरह से टीचर लर्निंग सेंटर में बदल गए, जो कि अब फाउण्डेशन की शिक्षक पेशेवर विकास कार्यनीति में एक प्रमुख स्थान हो गए हैं।

3.2 वर्तमान परिदृश्य

इस अध्ययन में हमने पाया कि स्थापित होने से लेकर क्रमश: व्यवस्थित होने और फिर फैलाव तक टीचर लर्निंग सेंटर की यात्रा प्रत्येक इलाकों में अलग-अलग रही है। कर्नाटक के यादगीर में वर्ष 2008 में चार टी.एल.सी. शुरू किए गए थे। इसके बाद वर्ष 2011 में तीन, फिर 2014 में तीन और 2017 में एक और टी.एल.सी. खुला। आज की तारीख में थोड़े समेकन के बाद जिले के तीन ब्लॉक में कुल 10 टीचर लर्निंग सेंटर हैं। ये जगहें हैं -केमभवी, नारायणपुर, सुरपुर, कक्केरा, राजन्कोलुर, हुनासागी, शाहपुर, गुरमित्कल, सैदापुर और चामानल। राजस्थान के टोंक में वर्ष 2011 में स्थापित छह ब्लॉक एक्टिविटी सेंटर बाद में टीचर लर्निंग सेंटर में तब्दील हो गए। फाउण्डेशन में टीचर लर्निंग सेंटर की संकल्पना को लेकर काफी स्पष्टता और एक दिशा बनने के बाद वर्ष 2015 में, टोंक के पीपलू ब्लॉक में एक अतिरिक्त केन्द्र खोला गया।

चुनिन्दा टीचर लर्निंग सेंटर के साथ फाउण्डेशन का शुरुआती अनुभव मोटे तौर पर उत्साहजनक रहा है। इसके चलते वर्ष 2015 से फाउण्डेशन में टीचर लर्निंग सेंटर की स्वीकार्यता बनी और बहुत सारे इलाकों में टीचर लर्निंग सेंटर की स्थापना हुई। अलग-अलग इलाकों से मिले अनुभवों के आधार पर साल-दर-साल, टीचर लर्निंग सेंटर की गतिविधियों और संचालन की समीक्षा और पुनरीक्षा होती रही है। नए जिलों को पिछले तजुर्बे का फायदा मिलता रहा है। उदाहरण के लिए छत्तीसगढ़ के जो तीन जिले इस अध्ययन में शामिल किए गए हैं, फाउण्डेशन के काम और उपस्थिति के लिहाज से अपेक्षाकृत नए जिले हैं। वहाँ टीचर लर्निंग सेंटर शुरू-शुरू में ही खोले गए और इसलिए प्रयोग करने और अनुभव से सीखने की प्रक्रिया की कमी रही। पहले चरण में रायपुर जिले (धरसीवा और अभनपुर) में दो टीचर लर्निंग सेंटर खोले गए जबकि रायगढ़ (पुसोर) और जांजगीर-चाम्पा (शिवरीनारायण) में एक-एक टीचर लर्निंग सेंटर शुरू किए गए। भले ही इन टीचर लर्निंग सेंटर्स के आगे बढ़ने का क्रम अलग-अलग रहा हो और सबने खुद को स्थानीय जरूरतों के अनुसार ढाला हो, आज एक सामान्य सूत्र में ये

[4] औपचारिक गतिविधियाँ वे गतिविधियाँ हैं, जिसमें शिक्षकों को उपस्थिति होने के लिए सरकार की तरफ से अनिवार्यता जरूरी होती है; अनौपचारिक गतिविधियाँ वे हैं, जिनमें शिक्षक स्वैच्छिक रूप से अपना समय और संसाधन लगाकर शामिल होते हैं।

सभी टीचर लर्निंग सेंटर बँधे हुए हैं। टीचर लर्निंग सेंटर की वर्तमान संकल्पना, सेंटर स्थापित करने, उन्हें चलाने और जमीनी स्तर पर शिक्षकों की जरूरतों की समझ व उन पर काम करने के सालों साल के अनुभवों से बनी है।

मौजूदा स्वरूप में ये टीचर लर्निंग सेंटर भौतिक रूप से एक समान दिखलाई पड़ते हैं ये सभी शिक्षकों के लिए खुले हैं और उन्हें अपने विषय एवं बहुत तरह के शैक्षिक मुद्दों व दृष्टिकोणों से औपचारिक व अनौपचारिक रूप से जुड़ने के अवसर उपलब्ध कराते हैं। कुछ टीचर लर्निंग सेंटर सरकारी स्कूल परिसर में स्थित हैं, वहीं कुछ निजी या किराये की जगहों पर हैं। टीचर लर्निंग सेंटर की आधारभूत संरचना और संसाधनों के सन्दर्भ में कुछ सामान्य दिशा निर्देश हैं भले ही वे परिवेश से बँधे हुए हैं और जरूरतों के अनुसार ढलने की विवशता है। इन टीचर लर्निंग सेंटर्स की कल्पना एक ऐसी जगह के रूप में की गई है, जहाँ शिक्षक, छोटे-बड़े दोनों ही तरह के समूहों में इकट्ठा हो पाएँगे, एक उपयोगी लाइब्रेरी होगी जिसमें किताबें, जर्नल्स, अखबार, विषय आधारित स्रोत सामग्री, जैसे कि विज्ञान प्रयोगशाला उपकरण, गणित किट, इन्टरनेट कनेक्शन सहित कंप्यूटर एवं शिक्षण सहायक सामग्री हैं। अकादमिक सामग्री के अलावा कुछ मनोरंजन सुविधाएँ जैसे बोर्ड गेम्स और इंडोर गेम्स का भी प्रावधान है। हर सेंटर में पीने का पानी और साफ-सुथरे शौचालयों जैसी बुनियादी सुविधाएँ सुनिश्चित की गई हैं।

टीचर लर्निंग सेंटर, ऐसी जगह के रूप में विकसित किए गए हैं जहाँ शिक्षकों के साथ विविध तरीकों और गतिविधियों के माध्यम से जुड़ाव बनाया जाएगा। अमूमन सभी जगहों पर टीचर लर्निंग सेंटर में शिक्षकों के साथ सामान्य किस्म की गतिविधियाँ संचालित की जा रही हैं। कुछ टीचर लर्निंग सेंटर शिक्षकों के साथ अपने जुड़ाव को स्थानीय परिवेश की खासियत और शिक्षकों की जरूरतों के आधार पर तय करने के कारण कि कौन किस पर ज्यादा जोर देगा, कौन-सी गतिविधि प्रमुख होगी अलग-अलग हो सकते हैं। इसमें औपचारिक और अनौपचारिक जुड़ाव शामिल हैं। टीचर लर्निंग सेंटर में संचालित होने वाली गतिविधियाँ जिनका अध्ययन किया गया, उनका संक्षिप्त ब्यौरा नीचे दिया जा रहा है-

- **स्वैच्छिक शिक्षक मंच (वी.टी.एफ.) :** शिक्षकों के ऐसे मंच हैं जहाँ वे एक निश्चित समय अन्तराल में अनुभव साझा करने, अकादमिक चर्चा करने और विचार करने के लिए स्वैच्छिक रूप से इकट्ठे होते हैं। शिक्षकों के बीच बातचीत को या तो कोई शिक्षक साथी या फिर फाउण्डेशन का कोई स्रोत व्यक्ति दिशा दे रहा होता है। मोटे तौर पर वी.टी.एफ. में दस से पन्द्रह शिक्षक एक निश्चित समय अन्तराल में (कम से कम महीने में एक बार) स्कूल समय के बाद, अधिकतम दो से तीन घण्टे के लिए टीचर लर्निंग सेंटर पर मिलते हैं। हालाँकि वी.टी.एफ. की खासियत अकसर यह होती है कि वह किसी विषय विशेष में रुचि रखने वाले शिक्षकों का समूह बन जाता है और उस पर ही विमर्श होता है। वैसे विमर्श विषयों पर केन्द्रित होने की बजाए शिक्षा के अलग-अलग दृष्टिकोणों एवं व्यापक अकादमिक मुद्दों पर भी केन्द्रित हो सकता है।

- **कार्यशालाएँ :** सभी इलाकों में टी.एल.सी. में संचालित होने वाली एक अन्य सामान्य गतिविधि है कार्यशाला। टीचर लर्निंग सेंटर, कार्यशालाओं के लिए एक प्रेरक और सुविधाजनक जगह उपलब्ध कराते हैं। ये कार्यशालाएँ खासतौर पर विषय सामग्री, शिक्षा शास्त्रीय सामग्री, शैक्षिक दृष्टिकोण एवं अन्य प्रशासनिक कौशल पर शिक्षकों और शिक्षा अधिकारियों की क्षमतावर्धन पर केन्द्रित होती हैं। कार्यशालाएँ विशेष रूप से उन शिक्षकों एवं अधिकारियों के छोटे समूह के साथ की जाती हैं, जिनके साथ फाउण्डेशन काफी गहन तरीके से काम करता है। एक कार्यशाला में मोटे तौर पर 30 से 40 प्रतिभागी होते हैं। ऐसे दिन जब स्कूलों में शैक्षणिक कार्य जारी रहता है तो कार्यशाला में शिक्षकों को शामिल होने के लिए औपचारिक विभागीय आदेश की जरूरत होती है। कई बार कार्यशालाएँ छुट्टियों के दिनों में भी रखी जाती हैं, इसमें शिक्षक स्वैच्छिक रूप से शामिल होते हैं।

- **शाम की चर्चाएँ :** ये टी.एल.सी. में आयोजित होने वाले अनौपचारिक विमर्श हैं, जो कि अक्सर सप्ताह में एक बार शाम के समय रखी जाती हैं। ये चर्चाएँ एक बड़े शिक्षक वर्ग की रूचि के अकादमिक मुद्दों पर केन्द्रित होती हैं। उदाहरण के लिए कभी-कभी कोई आलेख शिक्षकों को पहले से वितरित कर दिया जाता है, शिक्षक जिसे पढ़ते हैं और फिर चर्चा के लिए तैयार होकर आते हैं; कभी कोई छोटी फिल्म दिखाई जा सकती है जिसके बाद चर्चा हो। भागीदारी स्वैच्छिक होती है और विविध रुचियों वाले विभिन्न विषयों के शिक्षक इसमें शामिल होते हैं

- **सेमीनार और सम्मेलन :** इन बड़े आयोजनों का प्राथमिक उद्देश्य बड़ी तादाद में शिक्षकों को टी.एल.सी. से जोड़ने के लिए उन तक पहुँचना और प्रेरित करना है। विभिन्न राज्यों में इन सेमीनार या सम्मेलनों के लिए, स्कूल और स्कूली व्यवस्था से सम्बन्धित सामान्य मसले, विषय के रूप में चुने गए हैं। पिछले दिनों जो विषय केन्द्र में रहे हैं, उनके उदाहरण हैं– 'बाल साहित्य', 'सुबह की सभा' एवं 'शिक्षक : एक सतत् सीखने वाला समुदाय'। ये सेमीनार और सम्मेलन आमतौर पर बाहरी स्रोत व्यक्तियों द्वारा संचालित किए जाते हैं। प्रतिभागियों की बड़ी तादाद को देखते हुए ये आयोजन स्कूल के मैदानों में किए जाते हैं। यदि उस स्कूल में जहाँ टी.एल.सी. स्थित है, पर्याप्त जगह नहीं है तो फिर आयोजन पास की किसी जगह में किया जाता है। इस तरह के बड़े आयोजनों से शिक्षकों के बीच उत्साह और ऊर्जा का माहौल बनता है।
- **विशेष अवसरों के बड़े आयोजन :** टी.एल.सी. के क्षेत्र और परिवेश के आधार पर विशेष अवसरों के आयोजन भी वार्षिक कार्यक्रम योजना के नियमित रूप हैं। एक सामान्य उदाहरण है शिक्षक दिवस।
- **मेला और बाल मेला :** ये स्कूल–आधारित आयोजन हैं। ये आयोजन कुछ खास प्रकार की शिक्षण विधियों और सीखने–सिखाने की प्रक्रियाओं के इस्तेमाल को प्रोत्साहित करते हैं। ये स्कूल की अधिगम गतिविधियों में समुदाय को जोड़ते हैं और साथ ही साथ बच्चों और अध्यापकों को अपनी कक्षा–कक्ष परियोजनाओं (क्लासरूम प्रोजेक्ट्स) को प्रदर्शित करने का मंच प्रदान करते हैं। हालाँकि कई इलाकों में इस तरह के आयोजन किसी न किसी तरीके से टीचर लर्निंग सेंटर से जुड़े हुए हैं क्योंकि शिक्षक, अपने प्रोजेक्ट तैयार करने, संसाधनों और अकादमिक सहयोग के लिए टी.एल.सी. आते हैं।

अब टीचर लर्निंग सेंटर के तहत होने वाली शिक्षक पेशेवर विकास गतिविधियाँ, फाउण्डेशन के व्यापक शिक्षक पाठ्यचर्या रूपरेखा से जुड़ी हुई हैं। यह शिक्षक पाठ्यचर्या रूपरेखा, फाउण्डेशन के शिक्षक पेशेवर विकास सम्बन्धी कार्य को निर्देशित करती है और उसे दिशा, मजबूती और सामंजस्य उपलब्ध कराती है। फाउण्डेशन के भीतर ही विकसित की गई यह शिक्षक पाठ्यचर्या रूपरेखा, शिक्षकों के साथ फाउण्डेशन के काम से जुड़ी मान्यताओं और सिद्धान्तों को स्पष्ट रूप से व्यक्त करती है। खासतौर से यह सन्दर्भ, पाठ्यचर्या, सिद्धान्तों और शिक्षक पेशेवर विकास के तरीकों को परिभाषित करती है, जो इस कार्य को दिशा देता है। यह विशेष रूप से कुछ निश्चित उद्देश्यों, विषय क्षेत्रों या विषय बिन्दुओं और संचालन सिद्धान्तों को व्यक्त करती है और सुझाती है कि किस तरह विषयवस्तु को विभिन्न तरीकों से उदाहरणों के माध्यम से संप्रेषित किया जा सकता है। इस तरह किसी भी टी.एल.सी. में होने वाली गतिविधियाँ, जो कि उस इलाके में व्यापक शिक्षक पेशेवर विकास प्रयासों का हिस्सा हैं, वे भी इस रूपरेखा से निर्देशित हैं।

सुनियोजित पेशेवर विकास सम्बन्धी आयोजनों में हिस्सा लेने के अलावा शिक्षकों से एक और अपेक्षा यह है कि वे टी.एल.सी. में आकर किताबें और पत्र- पत्रिकाएँ खंगालें, शिक्षण सामग्री देखें, पढ़ें, इंटरनेट का इस्तेमाल करें या यूँही एक–दूसरे से मिलें, बातचीत करें। इससे एक समय के बाद विभिन्न तरीकों से शिक्षक समूहों के बीच सतत् अकादमिक जुड़ाव से सकारात्मक माहौल बनेगा और खुद से सीखने व चिन्तन करने की संस्कृति पनपेगी। इसलिए टी.एल.सी. को ऐसे तरीके के रूप में कल्पित किया गया है, जो शिक्षकों को तो प्रेरित करे ही, साथ ही साथ सतत रूप से स्व एवं सहकर्मी–विकास के अवसरों के माध्यम से उनके पेशेवर विकास के लिए एक मंच उपलब्ध कराए। ये टी.एल.सी. फाउण्डेशन के लिए शिक्षकों से सतत् और सहज जुड़ाव के अवसर बनाते हैं।

शिक्षकों की नजर से देखें तो टी.एल.सी. शिक्षकों को उनके पेशेवर विकास के लिए सतत् जुड़ाव के अवसर देता है। एक टी.एल.सी. पेशेवर विकास की प्रक्रिया में शिक्षकों के लिए नियमितता बनाता है और साथ ही गहराई, बारम्बारता और जुड़ाव के तरीकों के मामले में स्वायत्तता देता है। शिक्षक, उपयोगिता को देखते हुए और अपनी जरूरत, प्रेरणा, रुझान व सुविधा के अनुसार टी.एल.सी. पर आयोजित कार्यक्रमों में पहुँच सकते हैं या हिस्सा ले सकते हैं या किसी सामग्री के लिए साधारण रूप से सिर्फ टी.एल.सी. घूमने आ सकते हैं या दोनों कर सकते हैं। ये टी.एल.सी. पेशेवर विकास सम्बन्धी जुड़ाव, शिक्षकों से स्वैच्छिक भागीदारी की माँग करते हैं। उम्मीद यह है कि ये टी.एल.सी. आगे चलकर शिक्षकों के बीच पेशेवर पहचान और समुदाय का बोध पैदा करेंगे।

4. सीख

फाउण्डेशन के साथ टी.एल.सी. की यात्रा और वर्तमान संकल्पना समझने के साथ ही इस अध्ययन का मुख्य जोर एक टी.एल.सी. को शुरू करने और उसे चलाए रखने के लिए जरूरी प्रयासों को समझना है। रिपोर्ट के इस हिस्से में हमने अध्ययन में लिए गए टीचर लर्निंग सेंटर के शुरुआती अनुभवों से मिली सीख को प्रदर्शित करने का प्रयास किया है।

4.1 टी.एल.सी. के लिए सर्वोत्तम जगह की पहचान

यादगीर और टोंक में शुरुआती टी.एल.सी. की जगहों को चुनने के निर्णय फायदे की दृष्टि से किए गए थे। टोंक में जो पहला सेंटर स्थापित किया गया वह ब्लॉक मुख्यालय में स्थित था, क्योंकि अपने पिछले अनुभवों के आधार पर टीम यह मानकर चल रही थी कि ज्यादातर शिक्षक ब्लॉक के सबसे प्रमुख कस्बे में ही रह रहे होंगे। इसके अलावा उस समय ऐसे सेंटर का उद्देश्य ब्लॉक रिसोर्स सेंटर को मदद करना था, जो कि जाहिर है ब्लॉक मुख्यालयों में ही स्थित थे। ऐसे में जरूरी था कि ये सेंटर उनके नजदीक ही रहें, ताकि काम के सन्दर्भ में अधिकारियों से मुलाकात और तालमेल आसान हो। इसलिए यह महसूस किया गया कि ब्लॉक मुख्यालय ही टी.एल.सी. के लिए सबसे उपयुक्त जगह हैं। हालाँकि टोंक सहित दूसरे इलाकों में भी यह समझ में आया कि एक टी.एल.सी. सभी शिक्षकों तक बेहतर तरीके से पहुँचने के लिए पर्याप्त नहीं हो सकता।

टी.एल.सी. के सन्दर्भ में पिछले नौ सालों की फाउण्डेशन की समझ यह रही है कि सबसे ज्यादा आना-जाना उन शिक्षकों का होता है जो टी.एल.सी. के दो से तीन किलोमीटर के दायरे में रहते हैं। यह अन्तर्दृष्टि राजस्थान टीम के एक सदस्य ने व्यक्त की-'सेंटर ऐसी जगह पर होना चाहिए जहाँ पहुँचना आसान हो, ज्यादा से ज्यादा शिक्षकों के घर के पास और सामान्यतया ऐसी जगह जहाँ लोग अपना फुर्सत का समय बिताने आते हों।'

इसलिए टी.एल.सी. की सफलता और उसका चलते रहना सुनिश्चित करने के लिए बेहतर है कि टी.एल.सी. उस इलाके में स्थित हो जिसे फाउण्डेशन में आजकल 'टीचर टाउन' कहा जाने लगा है। ब्लॉक जैसे एक बड़े प्रशासनिक क्षेत्र के भीतर शिक्षकों के सर्वाधिक रहवास वाले इलाकों को टीचर टाउन कहा जाता है। इन इलाकों को शिक्षक रहवास की व्यवस्थित मैपिंग प्रक्रिया द्वारा आसानी से पहचाना जाना जा सकता है। वर्ष 2015 से फाउण्डेशन की उपस्थिति वाले इलाकों में टी.एल.सी. स्थापित करने पर जोर के साथ ही यह टीचर टाउन मैपिंग की विधि, संगठन में एक मानक प्रक्रिया बन गई है। जिन इलाकों को इस अध्ययन में लिया गया, वहाँ भी यह प्रक्रिया की गई थी।

टाउन मैपिंग प्रक्रिया सरलता से कर पाना कई सारे घटकों पर निर्भर है। स्थानीय शिक्षा विभाग के साथ मिलकर जमीनी स्तर की प्राथमिक जानकारी जुटा लेने से फायदा होता है। इन इलाकों में सरकारी अधिकारियों के साथ मजबूत पेशेवर रिश्ते बना लेने से इस प्रक्रिया में अकसर मदद मिलती है। प्रक्रिया के लिए बुनियादी जानकारी इकठ्ठा करने के सन्दर्भ में किसी एक जगह में शिक्षकों की बड़ी तादाद वाले मंच के माध्यम से लक्षित समूह तक पहुँचा जा सकता है इसके अलावा टीचर टाउन मैपिंग के लिए जानकारी इकठ्ठा करने सम्बन्धी एक मानक प्रारूप से भी स्पष्टता में मदद मिलती है। शिक्षकों एवं उनके रहवास की मैपिंग पूरी करने के लिए टीम के सदस्यों द्वारा एक-एक स्कूल के साथ संकुल एवं ब्लॉक रिसोर्स सेंटर के भ्रमण, जैसे तरीके भी अपनाए गए।

छत्तीसगढ़ का अनुभव इसकी मिसाल है। उदाहरण के लिए, रायगढ़ जिले में जहाँ फाउण्डेशन ने टी.एल.सी. खोलने से पहले ही काम शुरू किया था और संकुल अकादमिक समन्वयकों (सी.ए.सी.) के साथ टीम के सदस्यों का अच्छा जुड़ाव था, वहाँ शिक्षकों के रहवास से जुड़ी जानकारी इकट्ठी करने के लिए टीम के सदस्यों ने सी.ए.सी. के साथ मिलकर सूची बनाने का निर्णय लिया। जानकारी रखने के लिए एक प्रारूप तैयार किया गया। यह प्रक्रिया उन ब्लॉकों में कारगर रही जहाँ संकुल अकादमिक बैठक नियमित थीं। हालाँकि जहाँ संकुल अकादमिक बैठकें नियमित नहीं थीं वहाँ एक-एक संकुल और स्कूलों में अलग से जाकर शिक्षकों के रहवास की जानकारी इकट्ठी की गई। बहुत से मामलों में फोन करके भी जानकारी ली गई।

जाँजगीर-चाँपा जिले में शिक्षकों की रहवास सम्बन्धी जानकारी, दो बड़े ब्लॉक नवागढ़ और पामगढ़ के प्रत्येक अठारह संकुलों में जाकर इकट्ठी की गई। इकठ्ठा की गई जानकारी से पता चला कि ज्यादातर शिक्षकों का रहवास से शिवरीनारायण

और खरौद में हैं न कि जाँजगीर जिला मुख्यालय में और न ही नवागढ़ ब्लॉक मुख्यालय में, जैसा कि टीम मानकर चल रही थी। जानकारी की पड़ताल के बाद से शिवरीनारायण में टी.एल.सी. खोलने का निर्णय लिया गया, जहाँ पाँच किलोमीटर के दायरे में सर्वाधिक शिक्षकों का रहवास था। जैसा कि किसी भी प्रक्रिया के साथ होता है, टीचर टाउन मैपिंग जैसा सुव्यवस्थित और विधिपूर्वक तरीका भी अक्सर स्थानीय परिस्थितियों और चुनौतियों को ध्यान रखते हुए ही अंततः संतुलित करना पड़ता है। यह खासकर तब उपयोगी है जब किसी विशिष्ट इलाके में टी.एल.सी. खोलने के लिए कई टीचर्स टाउन के बीच दावेदारी हो। ऐसी स्थिति में कहीं पर सहयोगी शिक्षक समूह या अधिकारी समूह का होना और उपयुक्त आधारभूत संरचना की उपलब्धता अकसर निर्णायक कारण हो जाते हैं।

छत्तीसगढ़ का अनुभव भी बताता है कि टीचर्स टाउन मैपिंग का तरीका उसकी व्यावहारिक चुनौतियों से अछूता नहीं है। जानकारी इकट्ठा करने के एक सुनियोजित तरीके के अभाव में, जुटाई गई जानकारी का हो सकता है कोई मतलब न निकले और वो अधूरी हो सकती है। उदाहरण के लिए शिक्षक ने सिर्फ अपना रहवास का कस्बा बताया हो पूरा पता न बताया हो; अपरिचित जगहों के नाम के सहारे पता समझना भी अकसर टेढ़ी खीर हो जाता है। इसके अलावा आधिकारिक तौर पर शिक्षकों का रहवास, कई बार स्कूल के आस-पास का ही दर्ज रहता है क्योंकि कुछ मामलों में सरकारी नियमानुसार यह जरूरी है।

हालाँकि आधिकारिक पता और असल पता वाकई भिन्न भी हो सकते हैं। ऐसी स्थिति के कारण अपना पता बताने में शिक्षकों को होने वाली हिचक के लिए आपको लगातार प्रयास करके जानकारी इकट्ठी करने का उद्देश्य बताने की जरूरत होती है और जो जानकारी वो दे रहे हैं, उसकी गोपनीयता के सन्दर्भ में उनका भरोसा जीतना होता है। अंततः मैपिंग की प्रक्रिया व्यावहारिक सुविधा के लिए भौगोलिक रूप से एक प्रशासनिक इकाई तक सीमित हो जाती है– सामान्यतया उस जिले के एक ब्लॉक तक। इसलिए ऐसे में उन शिक्षकों की जानकारी ठीक तरह से लेना संभव नहीं था, जो रहते तो एक कस्बे में थे, पर जिस प्रशासनिक इकाई (ब्लॉक या जिले) में वो पदस्थ थे, वह ब्लॉक उसके अन्तर्गत नहीं आता था।

4.2 टी.एल.सी. की सुविधाओं की पहचान

इलाके के अलावा, टी.एल.सी. की जगह और इमारत भी उसकी सफलता के लिए अहम हो सकती है। ये आसानी से पहुँच सकने वाली और उस गुणवत्ता की होनी चाहिए कि शिक्षक वहाँ आना और समय बिताना चाहें।

यह बीचों-बीच की पहुँच वाली जगह पर होना जरूरी है, जहाँ पब्लिक ट्रांसपोर्ट की सुविधा नजदीक हो और पार्किंग की जगह उपलब्ध हो। इसके अलावा सुरक्षा, खासतौर से आयोजनों के बाद देर शाम से घर लौट रही महिलाओं के लिए, जैसी बातों का भी ध्यान रखा जाना महत्वपूर्ण है। हाट बाजार या ऐसी ही महत्वपूर्ण जगहों से नजदीकी होने के कारण बात बन जाती है क्योंकि शिक्षकों को ऐसी जगह सुविधाजनक लगती है कि वे शाम को या सप्ताहांत में टी.एल.सी. की गतिविधियों के पहले या बाद, घरेलू काम (जैसे कि किराना या सब्जी की खरीदारी) निपटाते हुए जा सकते हैं। इसके अलावा टी.एल.सी. के उद्देश्य को देखते हुए वहाँ अध्ययन सामग्री और संसाधनों की एक लाइब्रेरी बनाने, साथ ही, इवनिंग डिस्कशन, वी.टी.एफ. या कार्यशालाओं जैसी प्रक्रियाओं के लिए कम से कम 25 से 30 शिक्षकों के इकट्ठा होने के लिए पर्याप्त जगह होना जरूरी है।

ऐसी जगह और इमारत का मिल पाना, जो हमारे सभी मापदण्डों पर खरी उतरती हो, खासतौर से उन छोटे कस्बों में अक्सर एक चुनौती बन सकता है जहाँ फाउण्डेशन काम करता है। सहयोगी शिक्षकों की सूची बनाना ऐसे में सहायक पाया गया है। छत्तीसगढ़ के रायपुर के धरसीवा एवं अभनपुर में टी.एल.सी. के लिए संभावित जगहों की तलाश और उसकी अनुकूलता तय करने में कुछ शिक्षक शामिल रहे हैं। अन्तिम निर्णय से पहले इन शिक्षकों की भी राय ली गई।

एक टी.एल.सी. समन्वयक के अनुसार, यादगीर में अनुभव ऐसा रहा, *'उन टी.एल.सी. को चलाए रखने में शिक्षा विभाग की सक्रिय साझेदारी से मदद मिलती है, जहाँ इमारत स्कूल की तरफ से उपलब्ध कराई गई है और संकुल स्रोत व्यक्ति इसमें गहरे जुड़े हुए हैं। इससे उन्हें इस बात का बोध होता है कि टी.एल.सी. उनका है। कई सारे सरकारी प्रशिक्षण भी टी.एल.सी. में ही हुए हैं क्योंकि वे अपने कार्यक्रम के लिए टी.एल.सी. के माहौल को बहुत बढ़िया पाते हैं। यदि सरकार को लगता है कि इससे कुछ बेहतर हो पा रहा है, तो वह टी.एल.सी. के विकास के लिए बहुत सी चीजें उपलब्ध कराती है।'*

इसलिए कर्नाटक में टीम ने ज्यादातर टी.एल.सी. स्कूल परिसर में ही खोलना तय किया, इस विश्वास के साथ कि इससे शिक्षकों एवं विभागीय अधिकारियों में टी.एल.सी. के प्रति अपना होने का भाव पनपेगा। इसके अलावा यह सोच थी कि स्कूल के उन शिक्षकों को जो कि टी.एल.सी. की देखरेख में हैं, उन्हें सामग्री और गतिविधियों तक पहुँच से अतिरिक्त लाभ मिल सकेगा। इसके अपने फायदे हैं लेकिन सरकारी भवन में स्थित इन टीचर लर्निंग सेंटर में कई बार जगह सीमित होती हैं और तीस से ज्यादा शिक्षकों को टी.एल.सी. में समा पाना अक्सर कठिन हो जाता है। साफ–सुथरे और महिला एवं पुरुष के लिए अलग–अलग टॉयलेट् की सुविधाएँ, जो कि अत्यन्त महत्वपूर्ण मसला है, वहाँ नहीं भी हो सकती हैं, और ऐसे में उपस्थिति और भागीदारी प्रभावित हो सकती है। ऐसे में फाउण्डेशन, स्कूल अधिकारियों से अनुमति लेकर इन बुनियादी सुविधाओं में समुचित सुधार कराता है।

ऐसे भी मामले हैं, जिसमें जगह बेकार साबित हुई। ऐसा ही एक मामला यादगीर में स्थित एक टी.एल.सी. का है, जिसे जगह की समस्या के चलते बाद में सैदापुर स्थानान्तरित करना पड़ा। ब्लॉक रिसोर्स सेंटर में होने के बावजूद इसका आस–पड़ोस निहायत अस्वास्थ्यकर था और खासतौर से महिलाओं के लिए तो यह बिलकुल ही पहुँचने लायक नहीं था। अवांछित तत्वों के जमावड़े के अलावा यह साफ–सफाई के मानकों पर भी फिसड्डी था। इसलिए टी.एल.सी. को सैदापुर नाम की जगह में ले जाया गया। यहाँ भी आसपास शिक्षकों की बड़ी तादाद में रहवास थी।

दूसरे इलाकों में जगहों के जो भी उपलब्ध विकल्प थे उनमें से टीम को बेहतर लगी निजी और किराये की जगहों में भी टी.एल.सी. खोले गए। कुछ मामलों में टीम ने महसूस किया कि ऐसी जगहें सरकारी स्कूल परिसर में स्थित टी.एल.सी. की तुलना में ज्यादा लचीलापन लिए होती हैं। हालाँकि छोटी जगहों में इन मापदण्डों को पूरा करने वाली निजी जगह मिलना भी अक्सर आसान नहीं होता है।

4.3 शिक्षकों को प्रेरित करना

सर्वसुविधायुक्त संसाधन केन्द्र स्थापित कर देना इस काम का महज एक छोटा–सा हिस्सा है। जैसा कि यादगीर में एक टी.एल.सी. समन्वयक ने अपना शुरुआती अनुभव रखते हुए कहा *'हम यह मानकर चले थे कि किताबों, उपकरणों और किट जैसे संसाधनों के साथ टी.एल.सी. स्थापित कर देने भर से शिक्षक सेंटर में आने लगेंगे। लेकिन महीनों तक कुछ थोड़े से ही शिक्षक नियमित टी.एल.सी. आए।'*

पिछली बातों को देखते हुए यह अनुभव समझ में आने लायक है और संभवत: इसे मानकर भी चलना चाहिए। टी.एल.सी. के पीछे बुनियादी सिद्धान्त यह है कि शिक्षकों को अपनी इच्छाशक्ति से टी.एल.सी. में आना चाहिए, गतिविधियों में हिस्सा लेना चाहिए और टी.एल.सी. के संसाधनों का इस्तेमाल करना चाहिए। एक ऐसी संस्कृति में, जहाँ शिक्षकों की स्वायत्तता बहुत ही सीमित है और वे हर बात के लिए 'विभाग के आदेश' के आदी हैं, यह एक लम्बे समय में, धीमी प्रक्रिया में ही सही, सतत् सांस्कृतिक परिवर्तन की माँग करता है। अनुभवों ने बताया है कि शिक्षकों के पेशेवर विकास के लिए एक जबरदस्त जगह के रूप में टी.एल.सी. के सपने को स्थापित और साकार करने की प्रक्रिया, निश्चित रूप से समय, प्रयास और ऊर्जा लेगी। इसे किसी भी तरह जल्दी नहीं हासिल किया जा सकता। एक ऐसे माहौल में, जहाँ शिक्षकों के लिए भागीदारी की जगहें बहुत ही कम हैं और वे शिक्षा प्रशासन की रूढ़ और पदानुक्रम वाली अफसरशाही व्यवस्था में खुद को शक्तिहीन महसूस करते हों, वहाँ शिक्षकों से यह अपेक्षा करना कि वे प्रेरित करने के प्रयासों के बिना टी.एल.सी. पर स्वैच्छिक रूप से आना शुरू दें, कुछ हद तक अवास्तविक है। शिक्षकों के बीच टी.एल.सी. की अवधारणा को परिचित करने के काम में लगी टीम को यह बात जल्दी ही समझ में आ गई और उसी अनुसार उन्होंने अपने प्रयासों और अपेक्षाओं को समायोजित कर लिया।

4.3.1 फाउण्डेशन के काम सम्बन्धी शिक्षकों के अनुभव

शिक्षकों को प्रेरित करने का काम वहाँ थोड़ा आसान हो जाता है जहाँ फाउण्डेशन के साथ शिक्षकों को पहले से ही प्रत्यक्ष, अकादमिक अनुभव रहा हो। उदाहरण के लिए सरकारी सेवा–कालीन प्रशिक्षण, जिसमें फाउण्डेशन के सदस्यों ने या तो सत्र संचालित किए हों या अकादमिक सहयोग किया हो सकता है। उदाहरण के लिए टोंक में ब्लॉक एक्टिविटी सेंटर

(टी.एल.सी. के पहले वाले स्वरूप) के समय में फाउण्डेशन ने छह साल तक सरकारी व्यवस्था के स्तर पर बढ़िया साख जमा रखी थी, जबकि एक-एक सदस्य ने शिक्षकों और अधिकारियों के साथ व्यक्तिगत स्तर पर अच्छी घनिष्ठता और रिश्ते बना रखे थे। शिक्षकों ने फाउण्डेशन का काम देख रखा था और उन्हें उद्देश्य और गुणवत्ता के सन्दर्भ में इस पर भरोसा था। यहाँ तक कि छत्तीसगढ़ के जिलों जैसे अपेक्षाकृत नए इलाके में भी संकुल अकादमिक बैठकों जैसे आधिकारिक मंचों में भागीदारी ने फाउण्डेशन के सदस्यों को शिक्षकों के साथ अकादमिक रूप से जुड़ने का मौका दिया। इससे शिक्षकों को भी समझ में आया कि यदि वे स्वैच्छिक रूप से टी.एल.सी. से जुड़ते हैं तो उनसे क्या अपेक्षित है।

इन अवसरों का इस्तेमाल सिर्फ फाउण्डेशन के शिक्षक पेशेवर विकास सम्बन्धी जुड़ाव की संभावित उपयोगिता और गुणवत्ता संप्रेषित करने भर में नहीं किया गया बल्कि ज्यादा तो सीधेतौर पर टी.एल.सी. के बारे में जागरूकता बनाने के लिए किया। ऐसे मंच जहाँ बड़ी तादाद में शिक्षक इकट्ठा होते हैं, वहाँ व्यक्तिगत और समूह में आपस की बातचीत का मौका मिलता है। वहीँ पर फाउण्डेशन के सदस्य, शिक्षकों को टी.एल.सी. के बारे में सूचित कर देते है कि वह उनके लिए उपलब्ध है और शिक्षक अपने पेशेवर विकास के लिए स्वैच्छिक रूप से उसका इस्तेमाल कर सकते हैं। इस बातचीत में टी.एल.सी. के बारे में जानकारी के अलावा वे यह भी बताने का प्रयास करते हैं कि टी.एल.सी. के माध्यम से वे किस तरह के संसाधन और पेशेवर विकास के अनुभव ले सकते हैं।

बड़े पैमाने के आयोजित होने वाले अकादमिक कार्यक्रमों जैसे सेमिनार या शिक्षाविदों के संभाषणों के मौकों को भी फाउण्डेशन के काम और टी.एल.सी. के बारे में बताने के लिए इस्तेमाल किया गया। उदाहरण के लिए यादगीर में शिक्षा और स्कूलों सम्बन्धित विभिन्न सामान्य विषयों पर होने वाले सम्मेलनों ने कोई 150 से लेकर 400 शिक्षकों को जोड़ा, इसमें एक बड़ी तादाद में शिक्षकों तक पहुँचने और टी.एल.सी. की गतिविधियों से जुड़ने के लिए प्रेरित करने का मौका मिला। इसी तरह छत्तीसगढ़ में एक प्रख्यात समाजसेवी और रंगकर्मी द्वारा प्रस्तुत नाटक के प्रत्येक मंचन में 250 से 350 शिक्षक जुड़े।

एक बार जब टी.एल.सी. शुरू होकर और चलने लगता है तो, खासतौर से शुरुआती चरण में, पेशेवर विकास के जुड़ाव भी अपने आप में दूसरे अन्य शिक्षकों के लिए उत्प्रेरक का काम करते हैं। सभी जुड़ावों के लिए ये बात सही है, पर कुछ तरह के जुड़ावों का व्यापक असर पड़ता है और इस तरह शिक्षकों को प्रेरित करने में उसका जबरदस्त प्रभाव रहता है। यादगीर टीचर लर्निंग सेंटर के इवनिंग डिस्कशन का ऐसा ही उदाहरण है, इनमें होने वाली बातचीत, शिक्षा के विषयों पर ही केन्द्रित रहती है जो कि सभी शिक्षकों की रूचि के हो सकते हैं और इसलिए ये बड़ी तादाद में शिक्षकों को आकर्षित करने में कामयाब हैं। और ये बहुत जल्दी-जल्दी आयोजित होते रहते हैं क्योंकि वहाँ बहुत से लोग हैं जो ऐसी बातचीत संचालित करने में सक्षम हैं। वे विषय विशेष पर आधारित चर्चा और आयोजन नहीं करते जिसमें उपयुक्त विषय विशेषज्ञ की जरूरत पड़ती है। इसलिए ऐसे इवनिंग डिस्कशन, पहली बार हिस्सा लेने वाले शिक्षकों को जोड़ पाने में मददगार रहे हैं और इन समृद्ध अनुभवों ने शिक्षकों को ऐसे डिस्कशन से लगातार जुड़ने के साथ ही टी.एल.सी. की अन्य गतिविधियों में शामिल होने को प्रोत्साहित किया है। टी.एल.सी. से जुड़े प्रतिभागी शिक्षकों के अनुभव इस अध्ययन रिपोर्ट में आगे विस्तार से बताये गए हैं।

4.3.2 व्यक्तिगत जुड़ाव और आग्रह

टी.एल.सी. के बारे में जानकारी पहुँचाना और जागरूकता बनाना पर्याप्त नहीं है। खासतौर से शुरुआती चरण में शिक्षकों को टी.एल.सी. आने के लिए स्कूल स्तर पर और यहाँ तक कि एक-एक से व्यक्तिगत स्तर पर बातचीत के द्वारा आग्रह करना होता है। एक टी.एल.सी. समन्वयक ने बताया *'जब हम टी.एल.सी. की सामग्री, जैसे कि किताबें, शैक्षिक आलेख और विज्ञान उपकरण लेकर स्कूलों में पहुँचे और उन्हें दिखाया व समझाया, तब कहीं जाकर शिक्षक शाम के वक्त टी.एल.सी. में आना शुरू हुए। सिर्फ एक संसाधन केन्द्र खोलने भर से उद्देश्य पूरा नहीं होगा; हमें शिक्षकों के पास जाना और उन्हें संबल देना होगा।'*

पहले से सम्पर्क और माहौल होने के बाद भी टोंक में सदस्यों ने सेंटर की अवधारणा बताने के लिए हर ब्लॉक में लगभग दस अधिकारियों से मुलाकात की। टीम के एक सदस्य ने कहा *'ब्लॉक में सभी शिक्षकों तक पहुँचने के लिए पूरे ब्लॉक में हमने विभिन्न जगहों, जैसे कि स्कूलों, ब्लॉक रिसोर्स सेंटर और पंचायत समितियों के सभा कक्षों में अलग-अलग तरह की*

गतिविधियाँ आयोजित कीं। इससे टी.एल.सी. पर शिक्षकों का आना–जाना बढ़ गया, इन बैठकों और प्रशिक्षणों के माध्यम से प्रत्येक ब्लॉक में साल भर में कोई 400 से 500 शिक्षकों और 35 नोडल प्रधान अध्यापकों तक पहुँच बनाई गई। फाउण्डेशन द्वारा आयोजित होने वाले वी.टी.एफ., जिसमें कि शिक्षकों के समूह एक निश्चित समय अन्तराल में इकट्ठे होते हैं, इन मंचों का इस्तेमाल भी इस उद्देश्य के लिए किया गया, इसी तरह से स्कूल विजिट का भी।

कर्नाटक के यादगीर में जब केम्भवी, शोरापुर और नारायणपुर में पहले तीन टी.एल.सी. स्थापित हुए तो शुरुआत में लोगों की प्रतिक्रिया कोई बहुत उत्साहवर्धक नहीं रही। शिक्षकों को टी.एल.सी. लाने के लिए सम्बन्धित टी.एल.सी. समन्वयकों ने स्कूलों में जाकर शिक्षकों को टी.एल.सी. की संकल्पना से अवगत कराना शुरू किया और उन्हें टी.एल.सी. में होने वाली गतिविधियों की जानकारी देते रहे। अपनी स्कूल विजिट के दौरान वे संसाधनों और शिक्षण सहायक सामग्रियों को लेकर जाते और विद्यार्थियों को पढ़ाते, ताकि वे शिक्षकों के सामने उन संसाधनों के इस्तेमाल का प्रदर्शन कर सकें। कुछ जगहों पर जैसे कि केम्भवी में, टीम के सदस्य, शिक्षकों के बीच बाँटने के लिए टी.एल.सी. के पर्चे भी लेकर गए। सैदापुर में, जहाँ कि टी.एल.सी. 2014 में खुला, टी.एल.सी. समन्वयक ने कुछ ऐसे अड्डों की पहचान की जहाँ शिक्षक अक्सर इकट्ठे होते थे और उन अड्डों में जाकर शिक्षकों से बातचीत की। रेलवे स्टेशन और रेस्टोरेंट जैसी सार्वजनिक जगहों पर भी शिक्षकों के साथ कई लोगों की बैठकें की गईं। ऐसा भी हुआ कि जो शिक्षक टी.एल.सी. के बारे में जागरूक हुए वे अपने साथियों को लेकर तलाश करते हुए टी.एल.सी. आए। कुछ तो एक–दूसरे से सुनकर आए।

दूसरे राज्यों के अनुभव से फायदा लेकर छत्तीसगढ़ में टी.एल.सी. खोलने के पहले ही शिक्षकों को शामिल करने और जागरूकता पैदा करने के प्रयास किए गए। संकुल अकादमिक बैठकों और पहले उल्लिखित आयोजनों के अलावा, स्कूल भ्रमण के दौरान टीम के सदस्य अपने साथ संसाधन सामग्री लेकर गए और शिक्षकों के साथ शिक्षण विधियों से सम्बन्धित मुद्दों पर बातचीत करना शुरू किया। उन्हें इन मुद्दों पर गहन विचार–विमर्श के लिए टी.एल.सी. आने के लिए आमंत्रित किया। सम्पर्क किए गए अधिकारियों और शिक्षक सदस्यों एवं जिनके सिर्फ फोन नम्बर उपलब्ध थे, उनको जोड़ते हुए एक वाट्सएप ग्रुप बनाया गया। इसी तरह से पर्चे छपवाए गए और शिक्षकों के बीच बाँटे गए।

4.3.3 प्रारम्भिक उपयोगकर्ता के रूप में 'अभिप्रेरित' शिक्षक

ज्यादा से ज्यादा शिक्षकों को प्रेरित करने के प्रयास के दौरान यादगीर में मापदण्डों की एक सूची भी बनाई गई और देखा गया कि सर्वाधिक ग्रहणशील शिक्षकों में क्या प्रवृत्ति होगी। इन शिक्षकों की पहचान स्कूल विजिट, क्लस्टर मीटिंग और कार्यशालाओं में नियमित बातचीत के दौरान की गई। फाउण्डेशन के मूल्यों के साथ तालमेल, विषय के ज्ञान एवं समझ के रूप में क्षमता, पहल एवं सीखने की चाह और सीख को कक्षा शिक्षण में इस्तेमाल करने की दृष्टि तथा अपने साथी शिक्षकों को प्रभावित करने की क्षमता जैसे गुणों को इसके तहत देखा गया। हालाँकि किसी आयोजन में भाग लेने या न लेने के निर्णय का अधिकार शिक्षकों के पास था।

टोंक में स्कूल विजिट किए गए और उसमें हर ब्लॉक में समान सोच वाले 25–30 शिक्षकों की पहचान की गई जिनके माध्यम से दूसरे शिक्षकों तक पहुँचा जा सकता था। इसी तरह कर्नाटक में टीम ने सर्वाधिक ग्रहणशील शिक्षकों के साथ काम किया और इन प्रारम्भिक उपयोगकर्ताओं के माध्यम से दूसरे शिक्षकों के बीच उत्साह का माहौल और जोश पैदा किया।

छत्तीसगढ़ के धरसीवा और अभनपुर टी.एल.सी. में इसी तरह के शिक्षकों का एक समूह, जिसे सामान्यतया कोर ग्रुप कहा गया, टी.एल.सी. बनने के शुरुआती समय से काफी सघन रूप से शामिल रहा। टी.एल.सी. की कार्य प्रणाली से सम्बन्धित निर्णयों को अन्तिम रूप देने से पहले इस समूह से सलाह मशविरा किया गया। ये शिक्षक और साथ ही कुछ अन्य नियमित शिक्षक टी.एल.सी. की सफलता में रुचि लेते दिखे और ज्यादा शिक्षकों को प्रेरित करने के लिए सुझाव देते और प्रयास करते रहे।

4.3.4 सतत् प्रयास जरूरी

इनमें से कुछ प्रयासों के फलीभूत होने और टी.एल.सी. के साथ शिक्षकों के और ज्यादा परिचित होने से, शिक्षकों का आना-जाना बढ़ा। हालाँकि समय बीतने के साथ भी, विभिन्न आयोजनों के लिए शिक्षकों को प्रेरित करने की जरूरत बनी ही रही। इन आयोजनों के लिए शिक्षकों को प्रेरित करने की शैली अलग-अलग होती है। उदाहरण के लिए कुछ टी.एल.सी., और इस तरह की अन्य नियमित होने वाली गतिविधियों के लिए वाट्सएप या एस.एम.एस. सेवा का इस्तेमाल करते हैं। परचे और न्यूजलेटर भी आयोजनों की सूचना देने के लिए इस्तेमाल किए जाते हैं। सुरपुर जैसे कुछ टी.एल.सी. में कुछ दिन पहले से वाट्सएप या एस.एम.एस. करने की बजाए सामान्यत:आयोजन के दिन ही शिक्षकों को ध्यान दिलाने का चलन है।

आजकल यह सुनिश्चित करने के लिए कि टी.एल.सी. की गतिविधियों के बारे में शिक्षक जान पाएँ, प्रत्येक टीम के द्वारा एक मासिक कैलेन्डर तैयार किया जाता है जिसमें आने वाले दिनों के आयोजनों की सूची होती है, इसमें विषय वस्तु की संक्षिप्त जानकारी, फैसिलिटेटर एवं तारीख आदि शामिल रहता है। यह सूची सेंटर के बाहर नोटिस बोर्ड एवं अन्य जगहों जैसे कि ब्लॉक ऑफिस आदि पर लगाई जाती है। दूसरे माध्यम जैसे कि वाट्सएप ग्रुप, स्कूल विजिट एवं सरकारी प्रशिक्षणों का इस्तेमाल बड़ी तादाद में शिक्षकों को सूचना देने के लिए महीने की शुरुआत में किया जाता है।

यद्यपि भागीदारी का स्वरूप स्वैच्छिक ही है पर सरकारी अधिकारियों की तरफ से यदि एक निहित समर्थन रहता है तो आयोजनों में शामिल होने के लिए एक सकारात्मक दबाव बनता है। इसलिए अधिकारियों से जुड़ाव बनाना, उनसे सलाह मशविरा करना और उनकी राय लेना और टी.एल.सी. में होने वाले विशिष्ट आयोजनों में उनकी उपस्थिति सुनिश्चित करना, ये सब शिक्षकों की भागीदारी प्रोत्साहित करने के लिए निहित तरीके हैं।

4.4 टी.एल.सी. में शिक्षकों के अनुभवों को संजोना

शिक्षकों को आकर्षित करने के लिए टी.एल.सी. के सन्दर्भ में उनकी रुचि और उत्साह को बनाये रखने और टी.एल.सी. में उनकी भागीदारी को सहज रूप से उपयोगी व पेशेवर विकास में सहयोगी बनाने के लिए, टी.एल.सी. में शिक्षकों के अनुभवों की महत्वपूर्ण भूमिका है। तीन राज्यों के अनुभवों से कुछ व्यापक सिद्धान्त निकलते हैं।

4.4.1 संसाधन एवं सामग्री

टीचर लर्निंग सेंटर के लिए विविध विषय एवं समुचित गहनता की तमाम सारी संसाधन एवं सामग्री सुनिश्चित करना जरूरी है ताकि वहाँ सभी विषयों के शिक्षकों के लिए विभिन्न स्तरों पर कुछ न कुछ उपलब्ध हो। इसमें अकादमिक और गैर-अकादमिक दोनों तरह के संसाधन सम्मिलित होने चाहिए। अपना अनुभव साझा करते हुए, टोंक की एक प्राथमिक स्कूल शिक्षक, टी.एल.सी. की लाइब्रेरी विजिट और खुद व अपने विद्यार्थियों को उससे मिले फायदे के बारे में बताती है, *'टी.एल.सी. की लाइब्रेरी में शिक्षकों और बच्चों के लिए बहुत उपयोगी किताबें हैं। मैं अकसर यहाँ आती हूँ और किताबें पढ़ती हूँ, खासकर गिजुभाई वाली, जिन्होंने सीधे बच्चों के साथ काम किया और अपना अनुभव साझा किया। उन्होंने पढ़ाने में मुख्य रूप से कहानियों का इस्तेमाल किया। मैं भी अपने स्कूल में ऐसा ही प्रयोग करना चाहती हूँ। मैं एक प्राथमिक स्कूल शिक्षक हूँ, और हमारे स्कूल में लाइब्रेरी नहीं है। टी.एल.सी. के माध्यम से मैं यह कर सकती हूँ। फाउण्डेशन एक निश्चित समय के लिए हमें ढेर सारी कहानी किताबें जारी कर देता है। टी.एल.सी. में बच्चों की किताबें रंग-बिरंगी हैं, इनमें बड़े-बड़े चित्रों वाली छोटी-छोटी कहानियाँ हैं, कविताएँ और गीत हैं। इन किताबों से एक छोटी लाइब्रेरी मेरे स्कूल में चल रही है।'*

सामान्य रुचि के तमाम सारे संसाधन होने से टी.एल.सी. में आने वालों की संख्या बढ़ती है। उदाहरण के लिए यादगीर में शुरू-शुरू में कुछ शिक्षक आए, उन्होंने सिर्फ किताबें और पत्रिकाएँ पढ़ीं और इंटरनेट का इस्तेमाल किया; कुछ तो सिर्फ मनोरंजक सुविधाओं जैसे कि कैरम एवं दूसरे अन्य खेलों के आकर्षण में आए, पर समय के साथ वे अकादमिक गतिविधियों में जुड़ गए। पहले स्थापित किए गए टीचिंग लर्निंग सेंटर में अकादमिक गतिविधियाँ धीरे-धीरे ही चालू की गईं। राजस्थान में टी.एल.सी. की गतिविधियाँ और सामग्री बच्चों के लिए भी हैं। इसलिए टी.एल.सी. के लिए जरूरी है कि वहाँ सामान्य रुचियों के भी कुछ संसाधन हों जैसे कि समाचार पत्र, स्थानीय साहित्य एवं ख्यात साहित्य, कम्प्यूटर एवं कुछ मनोरंजन के

साधन; इससे टी.एल.सी. में ज्यादा से ज्यादा लोगों का रुझान बनेगा, लोगों का आना–जाना सहज होगा, टी.एल.सी. के तहत लोगों का मिलना–जुलना बढ़ेगा और ज्यादा व्यवस्थित पेशेवर विकास की गतिविधियों के लिए माहौल बनेगा।

संसाधनों का सतत उन्नयन और विस्तार आवश्यक है जिससे कि शिक्षक की रुचि और जुड़ाव पैदा हो और वह बना रहे, साथ ही साथ उन शिक्षकों की जरूरतों का भी ध्यान रखा जा सके जो हो सकता है वहाँ न उपस्थित हों। यादगीर में टी.एल.सी. के संसाधनों के उपयोगिता पर किए गए एक आन्तरिक अध्ययन में पाया गया कि कुछ निश्चित टी.एल.सी. में, उपलब्ध संसाधनों को अधिकांश शिक्षकों द्वारा इस्तेमाल कर लेने के बाद उपयोगिता में गिरावट दिखी। इसलिए शिक्षकों द्वारा संसाधनों के इस्तेमाल सम्बन्धी चलन को समझने के लिए रजिस्टर रखे गए हैं। इसमें दर्ज जानकारी की नियमित पड़ताल के आधार पर शिक्षकों की माँग और जरूरत को देखते हुए सामग्री व संसाधनों को मँगाया और उसका उन्नयन किया जाता है।

4.4.2 पेशेवर विकास की गतिविधियाँ

सभी जगहों पर देखा गया कि खासतौर पर टी.एल.सी. के साथ अपने जुड़ाव के शुरुआती चरण में शिक्षक सिर्फ कुछ विशिष्ट आयोजनों में ही आते हैं। इसलिए टी.एल.सी. में शिक्षकों की सक्रिय भागीदारी सुनिश्चित करने का एक तरीका यह है कि गतिविधियाँ नियमित रूप से, उपयोगी और विविध प्रकार की हों ताकि व्यापक रूप से शिक्षकों का रुझान बढ़े।

यादगीर और टोंक के टीचर लर्निंग सेंटर में हुईं पेशेवर विकास की विविध गतिविधियाँ नीचे बनी तालिका में दी गईं हैं।

तालिका 1. यादगीर के टीचर लर्निंग सेंटर में हुई गतिविधियाँ, 2016

	औपचारिक कार्यशालाएँ	सम्मलेन एवं सेमीनार	इवनिंग डिस्कशन	स्वैच्छिक मंच	मेला	अन्य आयोजन
आयोजनों की संख्या	107	21	142	206	29	2
जुड़ाव की अवधि (घण्टे)	1357	105	282	647	150	9
शिक्षकों की उपस्थिति	657	534	214	702	435	224

तालिका 2. टोंक के टीचर लर्निंग सेंटर में हुई गतिविधियाँ, 2016–17

	औपचारिक कार्यशालाएँ	सम्मलेन एवं सेमीनार	इवनिंग डिस्कशन	स्वैच्छिक मंच	मेला	अन्य आयोजन
आयोजनों की संख्या	13	11	142	95	3	188
जुड़ाव की अवधि (घण्टे)	220	41	282	277	18	365
शिक्षकों की उपस्थिति	335	800	214	1222	1000	188

*इसमें वे आयोजन भी शामिल हैं जो प्राथमिक रूप से बच्चों और समुदाय के सदस्यों को लक्षित कर किए गए।

यहाँ तक कि छत्तीसगढ़, जो कि अपेक्षाकृत बहुत ही शुरुआती चरण में है, वहाँ भी आप विविध गतिविधियों का संयोजन देख सकते हैं, इसमें कार्यशालाएँ, औपचारिक चर्चाएँ, स्वैच्छिक मंच एवं अन्य आयोजन शामिल हैं। जुड़ाव की अवधि (घण्टे) और पहुँचने वाले शिक्षकों की संख्या बेशक, शुरुआती चरण में काफी कम है।

शिक्षकों के बीच पेशेवर विकास पर दीर्घकालिक दृष्टिकोण और जुड़ाव बनाने के लिए उनके साथ एक लम्बे समय तक विभिन्न मुद्दों पर बातचीत की टिकाऊ प्रक्रिया जरूरी है। इन मुद्दों में शिक्षा पर विभिन्न दृष्टिकोण के साथ ही, विषय- विशेष पर सामग्री और शिक्षण विधियाँ सम्मिलित हैं। विषय–विशेष परिचर्चा, कार्यशालाएँ और वी.टी.एफ., शिक्षकों के लिए विशेष रुचि व महत्व के जान पड़ते हैं, सम्भवत: इसलिए, क्योंकि सीधे तौर पर कक्षा शिक्षण में इनकी उपयोगिता है। इसलिए बहुत सारी गतिविधियों के साथ ही यह सुनिश्चित करना भी महत्वपूर्ण है कि पर्याप्त संख्या में ऐसी कार्यशालाएँ, गतिविधियाँ एवं परिचर्चाएँ हों जो विषय विशेष पर हों, कक्षा–कक्ष में सीखने सिखाने की प्रक्रियाओं से सीधे जुड़ी हों और स्कूल प्रणाली के विभिन्न स्तरों को सम्बोधित करती हों। खासतौर पर यह तब और ज्यादा महत्वपूर्ण हो जाता है, जब समूह के रूप में शिक्षक

टी.एल.सी. में रुचि के विशिष्ट क्षेत्रों के चलते एक स्वैच्छिक सहकर्मी मंच में इकट्ठे होना शुरू होते हैं। साल दर साल पेशेवर विकास की गतिविधियों की वृद्धि में यह दिखाई भी पड़ता है। जैसा कि हम नीचे तालिका में देख सकते हैं:-

तालिका 3. विगत सालों में यादगीर के टीचर लर्निंग सेंटर में हुई कार्यशालाएँ

वर्ष	आयोजनों की संख्या	जुड़ाव की अवधि (घण्टे)	शिक्षकों की उपस्थिति
2012	14	112	134
2013	38	304	286
2014	60	496	342
2015	107	1357	657

तालिका 4. विगत सालों में टोंक के टीचर लर्निंग सेंटर में हुए वी.टी.एफ.

वर्ष	आयोजनों की संख्या	जुड़ाव की अवधि (घण्टे)	शिक्षकों की उपस्थिति
2012-13	54	138	475
2013-14	59	157	590
2014-15	81	223	756
2015-16	93	265	992
2016-17	95	277	1222

ऐसा जान पड़ता है कि शिक्षक, टी.एल.सी. द्वारा प्रस्तुत विभिन्न अनुभवों के मौकों को उपयोगी पाते हैं। टोंक के एक शिक्षक ने बताया, *'बहुत सारी चीजें तो हमें यहाँ आने के बाद पता चलीं। पहले मैं सोचता था कि बच्चों को पढ़ाने का एकमात्र तरीका पाठ्यपुस्तकें ही हैं। ऐसा इसलिए क्योंकि अपने स्कूल में हमने ऐसा ही देखा। और तो और सेवा-पूर्व प्रशिक्षण के दौरान भी इस पर कोई कुछ नहीं बोलता। लेकिन यहाँ की गतिविधियों में हिस्सा लेने और सदस्यों द्वारा सुझाई गई किताबें पढ़ने से, सीखने-सिखाने के मसलों पर मुझे बिलकुल ही भिन्न अनुभव मिलता है जिसे मैं रोजमर्रा के कक्षा शिक्षण में अमल में लाता हूँ। अब मैं बच्चों के साथ बैठता हूँ और पढ़ाने के लिए वर्कशीट, वीडियो एवं अन्य उपयुक्त संसाधन इस्तेमाल करता हूँ।'*

प्रयास यह हैं कि ये एकाकी गतिविधियाँ, एकांगी न रह जाएँ बल्कि जहाँ तक संभव हो इनके बीच निरन्तरता एवं तारतम्य का एक बोध हो। यादगीर के एक टी.एल.सी. समन्वयक ने कहा, *'टीचर लर्निंग सेंटर के टिकाऊपन के लिए एकीकृत दृष्टिकोण बहुत जरूरी है। एक गतिविधि से दूसरी गतिविधि को मदद मिलती है, उदाहरण के लिए मेला के दौरान टी.एल.सी. का उपयोग अत्यधिक बढ़ जाएगा। टी.एल.सी. ऐसे ही कई आयोजनों के लिए एक जगह है।'* शिक्षक पाठ्यचर्या रूपरेखा मोटेतौर पर इसे सुदृढ़ बनाने में मदद करती है।

4.4.3 स्थानीय जरूरतों को ध्यान रखते हुए काम करना

हालाँकि सभी इलाकों में शिक्षक पेशेवर विकास गतिविधियों की विषयवस्तु और तरीकों को लेकर एक सामान्य साझा समझ है, शिक्षक पाठ्यचर्या रूपरेखा तो है ही, फिर भी स्थानीय आवश्यकताओं को ध्यान में रखे जाने की जरूरत हमेशा ही होती है। स्थानीय जरूरतों को ध्यान में रखकर किए गए ये काम कभी-कभी आगे चलकर सामान्य साझा समझ का हिस्सा बन जाते हैं और फिर सभी इलाकों में अपनाये और आत्मसात कर लिए जाते हैं।

उदाहरण के लिए वी.टी.एफ., शिक्षकों के एक साथ जुटने के एक मंच के रूप में शुरू किए गए थे, पर विभिन्न इलाकों में कार्यक्रम के अन्य साझेदारों [स्टेकहोल्डर्स] को सम्बोधित करने में इनका विस्तार किया गया। यादगीर के टीचर लर्निंग सेंटर में प्रधान अध्यापकों का स्वैच्छिक मंच, वी.टी.एफ. जैसा ही एक मंच है, लेकिन यह पूरी तरह से प्रधान अध्यापकों के लिए

है। इस तरह के मंच में दस से पन्द्रह प्रधान अध्यापक होते हैं जो महीने में एक बार, स्कूल समय के बाद, कुछ घण्टों के लिए मिलते हैं। इसमें स्कूल से सम्बन्धित चुनौतियों एवं अनुभवों पर, अधिगम उपलब्धियाँ बेहतर करने की दृष्टि से बातचीत की जाती है; स्व–चिंतन, अनुभव बाँटने एवं एक–दूसरे से सीखने पर जोर रहता है। इसी तरह टोंक में तीन महीने में एक बार अधिकारियों की स्वैच्छिक बैठक टी.एल.सी. पर होती है। इन बैठकों में स्रोत व्यक्ति, ब्लॉक के प्राथमिक शिक्षा अधिकारी एवं अतिरिक्त ब्लॉक प्राथमिक शिक्षा अधिकारी सम्मिलित होते हैं। इसमें गुणवत्ता शिक्षा, विद्यालय संस्कृति, नोडल बैठकों को करने का औचित्य एवं शिक्षकों की क्षमता वर्धन में इसकी भूमिका, सक्षम मास्टर ट्रेनर्स की पहचान की प्रणाली जैसे अन्य मुद्दे चर्चा में लिए जाते हैं।

इसी तरह टी.एल.सी. की गतिविधियों में महिला शिक्षकों की भागीदारी (जो कि टीम के लिए सबसे बड़ी चुनौती रही) उसे बढ़ाने के लिए यादगीर में 2015 में महिला शिक्षकों का एक स्वैच्छिक मंच शुरू किया गया। टीचर लर्निंग सेंटर में होने वाली यह एक अनौपचारिक गतिविधि है जो स्कूल समय के बाद मुख्य रूप से शनिवार की दोपहर को आयोजित होती है। इसमें भागीदारी स्वैच्छिक है और भाग लेने वाला शिक्षक समूह विषय की दृष्टि से असमान है। पहले–पहल इसमें सामान्य अकादमिक मुद्दे, चुनौतियाँ एवं शिक्षा का दृष्टिकोण जैसे विषयों पर बातचीत होती रही। पिछले साल इसमें बदलाव देखा गया और अब चर्चा विषय विशिष्ट पहलुओं पर ज्यादा होती है। वर्ष 2015 में स्वैच्छिक महिला शिक्षक मंच की जो बैठकें 12 थीं और 46 शिक्षकों की भागीदारी रही, वह बढ़कर 31 बैठक और कुल मिलाकर 100 प्रतिभागियों तक पहुँच गई।

टोंक में कुछ टीचर लर्निंग सेंटर में बच्चों को शामिल किया जाता है, क्योंकि टीम का यह मानना है कि इससे सेंटर में जीवंतता बनी रहती है। टीम का सामान्यत: यह भी मानना है कि टी.एल.सी. की गतिविधियाँ शिक्षकों के इर्द गिर्द ही सीमित नहीं रहनी चाहिए बल्कि इसे पूरे समुदाय के लिए सीखने–सिखाने का संसाधन केन्द्र बनना चाहिए। वर्तमान में बच्चों के लिए होने वाली गतिविधियों में चित्रकारी, रंगकारी, कोलाज बनाना एवं पुस्तकालय सम्बन्धी गतिविधियाँ सम्मिलित हैं। आमतौर पर 20–25 बच्चे इन गतिविधियों में हिस्सा लेते हैं।

इसी तरह, भले ही सभी टीचर लर्निंग सेंटर में सामान्यत: न्यूनतम आवश्यक संसाधन उपलब्ध हैं, इनमें से अधिकांश को स्थानीय माँग के हिसाब से तय करने और उपलब्ध कराने की जरूरत है। जैसा कि टोंक टीम के एक सदस्य ने कहा, *'भले ही सभी टीचर लर्निंग सेंटर में किताबों और शिक्षण सहायक सामग्री की माँग है, पर सामग्री को वाकई उपयोगी बनाने के लिए इसे हमें खुद बनाना चाहिए या हमारी बातचीत के आधार पर शिक्षकों को बनाना चाहिए।'*

स्थानीय जरूरत के हिसाब से बदलाव का काम एक–एक गतिविधि की रूपरेखा बनाने के स्तर पर होता है। उदाहरण के लिए छत्तीसगढ़ के रायपुर में, जहाँ पर कि शिक्षकों के साथ जुड़ाव अभी हाल में ही शुरू हुआ था, यह देखा गया कि पठन सामग्री के साथ शिक्षकों का जुड़ाव बनाने के लिए उन्हें काफी समझाना बुझाना पड़ता है। चूँकि शिक्षकों की पढ़ने और चिन्तन की आदत नहीं है, वे संक्षिप्त और सरल पठन सामग्री के साथ सहज होते हैं, और ऐसी पठन सामग्री जो हाल की कार्यशाला या परिचर्चा से सम्बन्धित हो। ऐसे में, उनके लिए पाठ सामग्री और कार्यशालाएँ इसी अनुसार सोची और तय की जानी चाहिए।

सुविधा और पहुँच की आसानी सुनिश्चित करना शिक्षक के टी.एल.सी. सम्बन्धी अनुभव में इजाफा करता है। इसके अलावा क्रियान्वयन सम्बन्धी पहलू जैसे कि टी.एल.सी. की टाइमिंग और विशिष्ट गतिविधियों के निर्धारण में स्थानीय सन्दर्भ और जरूरत को ध्यान में रखे जाने की जरूरत है। शुरुआत में टोंक में टी.एल.सी. सिर्फ सप्ताह के पहले पाँच दिनों में ही खुलते थे। कोई गतिविधि या आयोजन होने पर ही ये सप्ताहान्ति में खुलते। हालाँकि बाद में यह समझ में आया कि जिस तरह की व्यस्तता और समय का दबाव शिक्षकों पर था, उनके लिए काम के दिन के दौरान वक्त निकाल पाना बड़ी जद्दोजहद का विषय था। और इसलिए शिक्षकों की सुविधा को देखते हुए समय में बदलाव किया गया। अब टी.एल.सी. सप्ताह के कार्य दिवसों के दौरान, साथ ही सप्ताहान्तल में भी देर शाम तक खुले रहते हैं, ताकि शिक्षकों के लिए अधिकतम सम्भव मौके बनें।

4.4.4 दक्ष स्रोत व्यक्तियों की उपलब्धता

यह अनिवार्य है कि शिक्षक पेशेवर विकास सम्बन्धी प्रत्येक गतिविधियों में न्यूनतम गुणवत्ता मानकों का पालन हो। जिससे कि भाग लेने वाले शिक्षक को यह जुड़ाव अर्थपूर्ण एवं सारगर्भित लगे। वैसे तो यह हमेशा ही महत्वपूर्ण है, पर तब यह और भी

महत्वपूर्ण हो जाता है जब शिक्षक इसमें अपनी मर्जी से और अपना समय निकालकर शामिल हो रहे हैं। महज पेशेवर विकास गतिविधियों की विविधता और गुणवत्ता पर ध्यान दिए जाने का मतलब है टी.एल.सी. में दक्ष स्रोत व्यक्ति होने चाहिए। अकादमिक दक्षता के अलावा, शिक्षकों के लिए सतत पेशेवर विकास की सुसंगत गतिविधियों को इकट्ठा करने के लिए सघन नियोजन एवं समन्वयन की जरूरत होती है।

वर्ष 2015 से, टी.एल.सी., फाउण्डेशन के लिए संगठनात्मक कार्यनीति का एक प्रमुख तत्व बन गया है। और काफी बड़ी संख्या में लोगों को टी.एल.सी. का काम सौंपा गया है। टी.एल.सी. समन्वयक के अलावा डिस्ट्रिक्ट इंस्टिट्यूट टीम के अन्य सदस्य जो विषय के स्रोत व्यक्ति हैं, उनको भी टी.एल.सी. की जिम्मेदारी दी गई है। जैसा कि पहले बताया गया, फाउण्डेशन में हर डिस्ट्रिक्ट टीम में स्रोत व्यक्ति हैं जो विभिन्न स्कूल विषयों, उसके परिप्रेक्ष्य, विषयवस्तु एवं शिक्षण विधियों के साथ ही साथ शिक्षा के व्यापक मसलों में दक्ष हैं। विषय सम्बन्धी जिम्मेदारियों के अतिरिक्त उनसे अपेक्षा है कि वे टीचर लर्निंग सेंटर के नजदीक वाले स्कूलों में पहुँचकर शिक्षकों को प्रेरित करें। जब वे किसी खास पेशेवर विकास गतिविधियों में शिक्षकों के साथ व्यस्त नहीं हैं तो शिक्षकों की मदद करने और उनके साथ बातचीत करने के लिए वे टी.एल.सी. में उपस्थित रहते हैं। विषय के स्रोत व्यक्तियों की उपलब्धता ने शिक्षकों को टी.एल.सी. तक लाने में मदद की है, क्योंकि शिक्षकों को टी.एल.सी. में इस तरह की सहज उपलब्ध विशेषज्ञता का फायदा मिलता है। इस सम्बन्ध में समुचित योजना बनाई जाती है ताकि हर टी.एल.सी. में अधिक से अधिक अकादमिक विशेषज्ञता की उपलब्धता सुनिश्चित हो सके। उदाहरण के लिए टी.एल.सी. के अकादमिक कैलेन्डर की योजना अग्रिम रूप से बनाई जाती है।

इन सबको संभव बनाने के लिए टी.एल.सी. समन्वयक और प्रबन्धन व संचालन में जुटी टीम का स्थानीय होना जरूरी है क्योंकि उन्हें परिवेश की जरूरतों और सन्दर्भों की बेहतर जानकारी होती है। वे शिक्षकों की आवश्यकता को समझ सकते हैं और टी.एल.सी. के रोज-ब-रोज के संचालन सम्बन्धी मसलों को आसानी से सँभालने में समर्थ होते हैं।

4.5 सहभागिता की प्रक्रियाएँ एवं स्वामित्व

4.5.1 शुरुआती चरणों में

किसी नई पहल की सफलता की बेहतर संभावना तब होती है यदि वह संचित भरोसे और साख को बनाए रखते हुए उसका समुचित उपयोग कर सके। इसलिए उन इलाकों में जहाँ फाउण्डेशन का काम एक लम्बे समय से रहा है, और शिक्षक, प्रधान अध्यापक व सरकारी अधिकारी, फाउण्डेशन की कार्यनीति, गुणवत्ता एवं मकसद से भलीभाँति परिचित हैं, वहाँ टी.एल.सी. स्थापित करने के बिलकुल शुरुआती चरण में शिक्षकों और अधिकारियों को शामिल करने के बेहतर परिणाम मिले। यह तमाम इलाकों और कई सारी पहलों में मिली सीख रही है।

प्रमुख साझेदारों को टी.एल.सी. की अभिकल्पना की प्रक्रिया में शामिल करने और उनकी जरूरतों के सन्दर्भ में बेहतर समझ बनाने के लिए उनके साथ सलाह मशविरा करने से शिक्षकों को जोड़ने और स्वामित्व बनाने में मदद मिलती है; शिक्षक, प्रधान अध्यापक और अधिकारी, टी.एल.सी. की सफलता में जुट जाते हैं और यह जुड़ाव बाद में शिक्षकों को इकट्ठा करने व प्रेरित करने की चुनौतियों को कम करता है। इस तरह शुरुआती चरण में शिक्षकों से बने पहले के सम्बन्ध और भागीदारी, टी.एल.सी. की सफलता को सुगम बनाते हैं।

टोंक में एक सदस्य के अनुसार, *'सेंटर स्थापित करने से जुड़ी प्रक्रियाओं में सभी प्रमुख साझेदारों की भागीदारी अनिवार्य है। यह तभी संभव है जब हम किसी भी इलाके में सेंटर खोलने की दिशा में आगे बढ़ने से पहले सभी साझेदारों (शिक्षक, अधिकारियों, युवकों एवं समुदाय के अन्य सदस्यों) के साथ एक स्तर की बातचीत करते हैं और अपने काम एवं आगे की कार्यवाही की दिशा में एक-दूसरे के बीच भरोसा बनाते हैं। टोंक में हम लम्बे समय से काम करते रहे हैं और फाउण्डेशन के सदस्य ब्लॉक के शिक्षकों एवं अधिकारियों से विभिन्न जुड़ावों के माध्यम से सतत सम्पर्क में रहे हैं, और इस तरह वहाँ सेंटर खोले जाने की जमीन तैयार थी।'*

इसे कर्नाटक के अनुभव में भी साफतौर पर देखा जा सकता है। पहले-पहल के टीचर लर्निंग सेंटर की स्थापना के समय, फाउण्डेशन के सदस्यों द्वारा सेंटर की एक प्रारम्भिक अभिकल्पना किए जाने के बाद, अधिकारियों एवं शिक्षकों के साथ एक

शुरुआती बातचीत की गई और ब्लॉक में टी.एल.सी. के लिए एक दृष्टि निर्माण गतिविधि चलाई गई जिसमें तीन बैच में कोई 90 शिक्षक शामिल रहे। इस गतिविधि से शिक्षकों और टीम के सदस्यों को साथ मिलकर टी.एल.सी. की संकल्पना को गढ़ने में मदद मिली। इसके अलावा शिक्षकों के साथ हुई इन कार्यशालाओं में बहुत तरह की शिक्षण सहायक सामग्री और अकादमिक संसाधन तैयार हुए जो बाद में टी.एल.सी. में रखे गए और फिर आने वाले शिक्षकों ने उनका इस्तेमाल किया। एक और चीज यादगीर में शिद्दत से की गई, जिसने इस स्वामित्व व भागीदारी को सुगम बनाया वह यह कि जहाँ कहीं भी नया टी.एल.सी. खुला वहाँ की एक शुरुआती 'एक्सपोजर विजिट' कराई गई। जहाँ टी.एल.सी. खोला जाना है उस इलाके के अधिकारियों और शिक्षकों के एक समूह को, किसी दूसरे चल रहे टी.एल.सी. को दिखाने और समझ बनाने के लिए ले जाया गया। उन्होंने स्थापित टी.एल.सी. में उसके समन्वयक और शिक्षकों से टी.एल.सी. की गतिविधियों, सामग्री, उनके अनुभव एवं इसी तरह के अन्य विषयों पर बातचीत की। इससे उन्हें संभावनाओं की एक झलक मिली और वे नए इलाकों में टी.एल.सी. के प्रति रुचि लेने को प्रेरित हुए।

एक ताजा उदाहरण छत्तीसगढ़ के धरसीवा में भी देखा जा सकता है। फाउण्डेशन धरसीवा में प्रधान अध्यापकों के एक समूह के साथ काम कर रहा था जिन्होंने टी.एल.सी. के विचार को सहयोग किया था और वे इसकी स्थापना में मदद के लिए पहल करने को इच्छुक थे। इन प्रधान अध्यापकों ने धरसीवा और उसके आसपास रहने वाले शिक्षकों की सूचियाँ तैयार कीं और उन शिक्षकों को टी.एल.सी. के बारे में सूचित किया जो अपनी स्कूलों में अनुकरणीय काम कर रहे थे।

इस तरह चिह्नित किए गए 50 शिक्षकों की एक बैठक बुलाई गई और उसमें टी.एल.सी. की बात रखी गई। इससे टीम को शिक्षकों के बीच टी.एल.सी. की संकल्पना को परिचित करने में शुरुआती बढ़त मिली। जैसा कि पहले बताया जा चुका है शिक्षक शुरुआती माइक्रो–प्रक्रियाओं में भी शामिल रहे हैं, जैसे कि टी.एल.सी. के लिए उचित जगह की पहचान करना आदि।

4.5.2 रोजमर्रा के संचालन में

टी.एल.सी. पर मूल (कोर) शिक्षक समुदाय विकसित होने और शिक्षकों में स्वामित्व का भाव जगाने में, शिक्षकों को अपने बीच ले लेने और शिक्षक समुदाय के बीच आस्था और भरोसा बनने की बड़ी महत्वपूर्ण भूमिका रही है। भरोसा जीतने के तरीकों में से एक महत्वपूर्ण तरीका यह सुनिश्चित करना रहा कि शिक्षकों के साथ होने वाले सभी आदान–प्रदान एवं बातचीत, गरिमा एवं बराबरी के सिद्धान्त पर आधारित हों। जैसा कि टोंक में एक नियमित प्रतिभागी शिक्षक बड़ी ही वाकपटुता के साथ कहता है, *'बचपन से ही मैं एक संकोची स्वभाव का व्यक्ति हूँ और प्रशिक्षणों व बैठकों में ज्यादा नहीं बोलता हूँ। यहाँ भी शुरू–शुरू में बातचीत में मैंने ज्यादा हिस्सा नहीं लिया। लेकिन बैठकों में खुला, प्रेरक व लोकतान्त्रिक माहौल और सभी के लिए सम्मान ने मेरे आत्मविश्वास को बढ़ाया और मुझे अभिव्यक्ति में सक्षम बनाया। ऐसा इसलिए भी कि क्योंकि यहाँ होने वाली चर्चाएँ मेरे काम से बिलकुल जुड़ी हुई हैं और मुझे लगता है कि बातचीत में कहने या जोड़ने के लिए मेरे पास भी काफी कुछ है।'*

छत्तीसगढ़ में एक टी.एल.सी. के उद्घाटन के दौरान, शिक्षकों की उम्मीद के उलट, अधिकारियों की बजाए सभी शिक्षकों को मंच में प्रमुख स्थान दिया गया। सभी इलाकों में यह एक सामान्य चलन बना रहा आया। टीचर लर्निंग सेंटर में एक सहयोगी, गैर–दबाव व गैर–पदानुक्रम वाला माहौल बनाया गया है ताकि शिक्षक खुद के लिए मान और सम्मान महसूस करें। उनके अनुभव को महत्व दिया जाता है, टीचर लर्निंग सेंटर की व्यापक दीर्घकालिक गतिविधियों और रोजमर्रा के संचालन, दोनों पर ही उनसे उनकी राय और सुझाव पूछे जाते हैं। यादगीर में सेंटर की गतिविधियों के सन्दर्भ में शिक्षकों से नियमित फीडबैक लिए जाते हैं और इसके अनुसार आगे होने वाली गतिविधियों में बदलाव के लिए गम्भीर प्रयास किए जाते हैं। शिक्षक इस पर गौर करते हैं और इस बात की सराहना करते हैं कि उनकी राय सुनी जाती है और उस पर अमल किया जाता है।

4.5.3 शिक्षकों द्वारा संचालनगत स्वामित्व

सभी टीचर लर्निंग सेंटर में शिक्षकों को टी.एल.सी. का ज्यादातर स्वामित्व लेने के लिए प्रोत्साहित करने के प्रयास किए गए हैं। यादगीर में शिक्षक अपने जुड़ाव एवं स्वामित्व के अनुसार टी.एल.सी. में सत्रों का संचालन करते हैं, सेमीनार जैसे

कार्यक्रमों को संचालित करने की जिम्मेदारी ले लेते हैं जिसमें वे बैठक व जलपान व्यवस्था, शिक्षकों को प्रेरित करने और आगंतुकों को सम्हालने का ध्यान रखते हैं, और कई जगह यहाँ तक कि टी.एल.सी. समन्वयक की अनुपस्थिति में उनके पास टी.एल.सी. को खोले रखने की जिम्मेदारी है। यादगीर के नारायणपुर में स्थित एक टी.एल.सी. में टी.एल.सी. की योजना बनाने और साल भर की गतिविधियों के क्रियान्वयन के लिए एक कोर कमेटी बनाई गई है। इस कोर कमेटी में शिक्षक, शिक्षा अधिकारी और फाउण्डेशन के सदस्य हैं। कमेटी तीन महीने में एक बार साथ बैठती है, पिछले तीन महीने की गतिविधियों की समीक्षा करती है और अगले तीन महीनों की योजना बनाती है।

यह महसूस किया गया कि इसे आगे बढ़ाते हुए शिक्षकों को टीचर लर्निंग सेंटर का और अधिक संचालन स्वामित्व देने से ये सेंटर ज्यादा टिकाऊ बनेंगे। जाहिर है ये एक धीरे चलने वाली प्रक्रिया है। हालाँकि इस चरण में भी, अध्ययन किए गए इलाकों में से दो टीचर लर्निंग सेंटर के उदाहरण ऐसे हैं जहाँ शिक्षकों ने ज्यादा संचालन स्वामित्व ले रखा है- दोनों ही यादगीर जिले में हैं। पहला उदाहरण ककेरा का है जहाँ टी.एल.सी. की पहल शिक्षकों के समूह द्वारा की गई। ये शिक्षक नियमित मिल रहे थे और उन्होंने स्वैच्छिक रूप से टी.एल.सी. संभालने की इच्छा जाहिर की थी। दूसरा उदाहरण राजन्कोलुर का है जहाँ संकुल स्रोत समन्वयक (सी.आर.सी.) द्वारा पहल की गई। इन अनुभवों के आधार पर फाउण्डेशन के सदस्य यह महसूस करते हैं कि भरोसा और व्यक्तिगत रिश्ते स्वामित्व बनने में मदद करते हैं। यादगीर में एक टी.एल.सी. समन्वयक ने कहा, *'टीचर लर्निंग सेंटर में साझेदारों की भागीदारी के लिए व्यक्तिगत रिश्तों का बड़ा योगदान रहता है। यदि शिक्षकों को उपयोगी लगता है तो वे टी.एल.सी. में स्वामित्व लेना शुरू करते हैं; कुछ जगहों पर तो शिक्षक छुट्टी के दिन भी टी.एल.सी. चलाते हैं।'*

फाउण्डेशन टीम, फिर भी, टी.एल.सी. के समन्वयन, रखरखाव, शिक्षकों को प्रेरित करने एवं गतिविधियों के क्रियान्वयन के सन्दर्भ में सलाहकार की हैसियत से सक्रिय रूप से शामिल रही। जाहिर है कि इन टीचर लर्निंग सेंटर में गति और प्रवाह, शिक्षकों की कार्य-सम्बन्धी चुनौतियों से प्रभावित है और उन टीचर लर्निंग सेंटर से भिन्न हैं जो प्राथमिक रूप से फाउण्डेशन के सदस्यों द्वारा सम्भाले और चलाए जाते हैं।

5. निष्कर्ष

शिक्षक पेशेवर विकास की एक कार्यनीति के रूप में, शिक्षक संसाधन केन्द्र कोई नई चीज नहीं है। जैसा कि पहले बताया जा चुका है, भारतीय सन्दर्भ में ऐसे संसाधन केन्द्र, पहले-पहल सर्व शिक्षा अभियान के तहत, ब्लॉक रिसोर्स सेंटर (बी.आर.सी.) और क्लस्टर रिसोर्स सेंटर (सी.आर.सी.) के रूप में परिकल्पित किए गए। हालाँकि तमाम कारणों से वे उन उद्देश्यों को पूरा करने में असफल रहे जिनके लिए वे स्थापित किए गए थे। टी.एल.सी. के सन्दर्भ में फाउण्डेशन का अनुभव फिर भी उत्साहजनक ही रहा है।

एक सक्षम और समृद्ध टी.एल.सी., जैसा कि फाउण्डेशन द्वारा परिकल्पित है, वह शिक्षकों की खुद को एक पेशेवर के रूप में देखने की बिलकुल बुनियादी मान्यता पर टिका हुआ है, जो फिर, अपने पेशेवर विकास को अपने हाथों में लेंगे। एक ऐसी संस्कृति में जहाँ शिक्षक अपने पेशेवर विकास के मामले में अपनी स्वायत्तता को विरले ही उपयोग करते हैं, वहाँ गहरी जड़ जमाए मान्यताओं और रवैये में एक व्यावहारिक बदलाव की जरूरत है। टी.एल.सी. की अन्तिम यह है कि यह गतिविधियों से गुंजायमान, एक ऐसा केन्द्र बने, जहाँ शिक्षक अपनी जरूरत और रुझान के अनुसार सामग्री और संसाधन को उलट-पलटकर देखें या किसी पाठ की सत्र-योजना बनाने के दौरान सामग्री तलाशें; जहाँ वे अपने सहकर्मियों के साथ अपने कक्षा अनुभवों पर बात करें या स्रोत व्यक्तियों के साथ विचार-विमर्श करें; जहाँ शिक्षक, समूह में इकट्ठे हों और शिक्षण विधियों व अपने काम के बारे में बढ़-चढ़कर बातचीत करें; जहाँ वे परिचर्चा मंच, सेमीनार एवं कार्यशालाओं के आयोजन की पहल लेते हैं और समय-समय पर इनका संचालन करते हैं; जहाँ अनुभव साझा किए जाते हैं, उन्हें महत्व दिया जाता है और नए अनुभव ग्रहण किए जाते हैं। इस विचार को साकार करने के लिए बड़े पैमाने पर साझेदारों की क्षमता निर्माण करने और साथ ही एक ऐसी संस्कृति और वातावरण बनाने की जरूरत है जो कि बदले हुए तौर तरीकों के लिए सहयोगी व अनुकूल हो। टीचर लर्निंग सेंटर में ऐसे मौके और संभावना बनाने का सामर्थ्य दिखता है, जो ये दोनों काम कर सकते हैं, क्षमता निर्माण और संस्कृति निर्माण।

व्यक्तिगत स्तर पर, सभी इलाकों में ऐसे शिक्षक हैं जो टी.एल.सी. के अनुभवों को महत्व का पाते हैं, हालाँकि टी.एल.सी. आने के लिए, शुरुआत में उनसे थोड़ा आग्रह करने की जरूरत पड़ सकती है। टी.एल.सी. से सम्बन्धित शिक्षकों के अनुभव की अभिव्यक्ति बताती है कि टी.एल.सी. ने सीखने एवं संसाधन के साथ-साथ स्रोत व्यक्ति तक पहुँच के नए रास्ते खोले हैं, और इन दोनों की ही कक्षा शिक्षण में सीधे उपयोगिता है। उनका मानना है कि उन्हें शिक्षा, बच्चों, शिक्षण एवं सीखने के बारे में नए तरह से सोचने की दृष्टि मिली है। वे कहते हैं कि उन्होंने पाठ्य-पुस्तकों से परे देखना और अन्य शिक्षण विधियों के साथ प्रयोग करना सीखा है। एक शिक्षक जो छत्तीसगढ़ के जांजगीर-चांपा स्थित टी.एल.सी. में जाता है, उसने अपना अनुभव कुछ इस तरह बयाँ किया, *'एक दिन टी.एल.सी. में अरविन्द गुप्ता द्वारा बनाए गए साइंस मॉडल पर वीडियो दिखाए जा रहे थे, मुझे वे बहुत ही रोचक लगे। घर पहुँचकर मैं खुद को 'संतुलन' पर देखे एक मॉडल को बनाने से रोक नहीं पाया। मैंने एक पाइप और दो बॉटल्स लीं और तब तक कोशिश करता रहा जब तक कि मैंने मॉडल बना नहीं लिया। मैं बहुत खुश हुआ और मैंने वो अपनी पत्नी और बेटी को दिखाया। अगले दिन मैं वो मॉडल स्कूल ले गया और बच्चों को दिखाया। बच्चे उसे देख कर बहुत खुश हुए। अब तक मैं 25 मॉडल बना चुका हूँ। मुझे लगता है कि इन मॉडलों की वजह से मेरी कक्षा के बच्चों में साइंस सीखने के प्रति रुचि पैदा हुई है।'*

संसाधनों तक पहुँच एवं कक्षा में उपयोग हो सकने वाले तरीके व तकनीक की प्रत्यक्ष सीख के अलावा शिक्षकों का यह मानना है कि टी.एल.सी. गतिविधियों में हिस्सा लेने से उनका आत्मविश्वास और प्रोत्साहन बढ़ा है। टोंक के एक शिक्षक ने कहा, *'मैंने टी.एल.सी. में होने वाली कुछ गतिविधियों में हिस्सा लिया। यहाँ होने वाली चर्चाएँ बहुत ही सकारात्मक और बच्चों के साथ हमारे काम से सन्दर्भित होती हैं। इसके अलावा यहाँ आना और चर्चाओं में शामिल होना हमारे लिए ऊर्जा का एक बड़ा स्रोत है, जो हमें सतत काम करने और कुछ रचनात्मक व नया रचने की कोशिश करते रहने के लिए प्रेरित करती है।' छत्तीसगढ़ के एक शिक्षक ने भी यही विचार व्यक्त किए, उसने कहा, 'मैंने जब से टी.एल.सी. में नियमित आना शुरू किया, खासतौर से इंग्लिश फोरम में, अपनी बात कहने में मेरा आत्मविश्वास बढ़ा है। यह एक ऐसी जगह है जहाँ हम न सिर्फ इंग्लिश सीखते हैं बल्कि यह भी कि बच्चे कैसे सीखते हैं, उसमें शिक्षक की भूमिका क्या है और व्यापक रूप से एक बच्चे के विकास के लिए किस तरह की तैयारी चाहिए। इससे मैं जिला स्तर पर लैंग्वेज का मास्टर ट्रेनर बन पाया। इस भूमिका को मैंने ज्यादा जोश और आत्मविश्वास के साथ निभाया।'*

टी.एल.सी. में सहयोगी माहौल ने उन्हें एक-दूसरे के अनुभवों से सीखने और साझा करने के मौके दिए हैं। छत्तीसगढ़ के ही एक अन्य शिक्षक ने कहा, *'टी.एल.सी. के साथ जुड़ाव से मुझे उन चुनौतियों पर चर्चा करने का मौका मिला है जिनका सामना मैंने कक्षा शिक्षण के दौरान किया। भाषा शिक्षण पर चर्चा ने, सीखने-सिखाने की प्रक्रियाओं के बहुत सारे आयाम खोले, जिनका मैंने अपनी कक्षा में उपयोग करने का प्रयास किया।'*

एक-एक शिक्षक की पेशेवर विकास सम्बन्धी जरूरतों पर विविध तरीके से ध्यान देने में सक्षम होने के अलावा टीचर लर्निंग सेंटर में स्कूल शिक्षा व्यवस्था की संस्कृति में बदलाव लाने की संभावना है। उनमें, शिक्षकों के बीच सीखने की और पेशेवर बनने की संस्कृति निर्माण को उत्प्रेरित करने की संभावना है। हालाँकि वहाँ तक पहुँचने के लिए साफतौर पर सतत प्रयास, दृढ़ता और अकादमिक गहराई की जरूरत है, जो कि इस शोधपत्र में अध्ययन किए गए अनुभवों में दिखाई पड़ता है।

कर्नाटक के यादगीर में, जहाँ कि टीचर लर्निंग सेंटर सबसे लम्बे समय से हैं, वहाँ हम संभावनाओं की झलक देख सकते हैं कि ऐसी संस्कृति ने जड़ जमाना शुरू कर दिया है। यादगीर के केम्भवी टी.एल.सी. में नियमित जाने वाले एक शिक्षक ने बताया कि कैसे, *'शिक्षक एक-दूसरे से बात करने में हिचकते थे, उन्हें लगता था कि सवाल पूछने या अपनी शंका व्यक्त करने से सामने वाला बुरा मान सकता है, पर अब वे किसी से भी आराम से बात करते हैं और अपनी शंका के समाधान के लिए सवाल पूछते हैं।'* कस्बे में शिक्षकों के लिए, टी.एल.सी. जो प्रमुख भूमिका निभा रहा है, उस पर जोर देते हुए एक अन्य शिक्षक ने बताया कि, *'टी.एल.सी. फाउण्डेशन का नहीं है, यह हमारा है। केम्भवी में यदि आप किसी शिक्षक से मिलना चाहते हैं तो आप टी.एल.सी. चले आइए।'* हालाँकि ये कोई एक दशक से शिक्षकों और स्थानीय स्तर पर सरकारी स्कूल व्यवस्था के साथ किए गए सतत और जमीनी काम के बाद हो पाया है। उम्मीद यह है कि समय और दृढ़ सुव्यवस्थित प्रयास लगाकर दूसरे सभी इलाकों में भी इसे सम्भव बनाया जा सकता है।

फाउण्डेशन अलग–अलग राज्यों के विभिन्न जिलों में लगातार टीचर लर्निंग सेंटर स्थापित कर रहा है, और बहुत से सेंटर परिपक्वता की उच्च अवस्था में पहुँच गए हैं, सीधे तौर पर मिले अनुभव और अन्तर्दृष्टि इकट्ठे हो गए हैं। इससे टी.एल.सी. के सम्बन्ध में शिक्षकों के नजरिये और अनुभवों के बारे में गहराई से समझने को मिलेगा : क्या चीज टी.एल.सी. को एक जबरदस्त टी.एल.सी. बनाती है, वह कौन–सी चीज है जो शिक्षकों को टी.एल.सी. में आने को प्रेरित करती है और उनकी रुचि को बनाए रखती है, टी.एल.सी. से उन्हें क्या फायदा मिलता है, वे अपने काम से इसे कैसे जोड़ पाते हैं वगैरह। प्राथमिक रूप से टी.एल.सी.स्थापित करने के सम्बन्ध में फाउण्डेशन के अनुभवों पर केन्द्रित यह अध्ययन, निकट भविष्य में होने वाले उन अध्ययनों का मार्ग प्रशस्त करता है जो ऊपर वर्णित कुछ पहलुओं की पड़ताल करते हों।

अँग्रेजी से अनुवाद : अनिल सिंह

नोट

नोट

Azim Premji University

पिक्सल बी, पीईएस कैम्पस, इलेक्ट्रोनिक सिटी, होसुर रोड, बंगलोर – 560100